



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Police municipale

**Aménagement de la formation et reconnaissance
de l'engagement professionnel**

**Agents contractuels
dans la fonction publique**

Les recommandations de la Cour des comptes

La prime « Grand âge » dans la FPT

Le décret du 29 septembre 2020

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

**Assistance du fonctionnaire durant une rupture
conventionnelle : la décision du Conseil constitutionnel
du 15 octobre 2020**

● **n° 12 - décembre 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

Alexandra Ladune

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° 12 › décembre 2020

STATUT COMMENTÉ

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Police municipale :
aménagement de la formation et reconnaissance
de l'engagement professionnel
- 8 Agents contractuels dans la fonction publique :
les recommandations de la Cour des Comptes
- 18 La prime « Grand âge » dans la FPT :
le décret du 29 septembre 2020

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 24 Assistance du fonctionnaire durant une rupture
conventionnelle : la décision du Conseil
constitutionnel du 15 octobre 2020

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 33 Covid-19
- 37 Réforme de la fonction publique

41 ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

57 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>

Police municipale

Aménagement de la formation et reconnaissance de l'engagement professionnel

Les policiers nationaux nommés par détachement ou intégration directe et les militaires de la gendarmerie détachés dans les cadres d'emplois de police municipale bénéficient d'un allègement de la formation initiale. Par ailleurs, est mis en place un régime de reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux blessés ou décédés en service, similaire à celui en vigueur dans la police nationale.

Entre autres dispositions, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a notamment, d'une part, consacré le principe d'un aménagement des obligations de formation des agents nommés dans les cadres d'emplois de police municipale par la prise en compte de leur expérience antérieure et, d'autre part, aligné le régime de reconnaissance de leur engagement professionnel en cas d'acte de bravoure, de blessures graves ou de décès dans l'exercice des missions sur celui applicable dans la police nationale.

Plusieurs décrets, récemment publiés, permettent la mise en œuvre de ces mesures :

- le décret n°2020-722 du 12 juin 2020 relatif à la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux en application des articles L. 412-55 et L. 412-56 du code des communes,
- 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,

- le 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.

Ils apportent des aménagements aux dispositions statutaires régissant les trois cadres d'emplois figurant en encadré ⁽¹⁾.

Parallèlement, le décret n°2020-1082 du 21 août 2020 fixe à titre temporaire des règles dérogatoires en matière de formation et de titularisation en raison

¹ Entrée en vigueur : les modifications apportées par le décret du 12 juin 2020 sont entrées en vigueur le 15 juin 2020. Celles issues des décrets du 9 octobre 2020 sont entrées en vigueur le 12 octobre 2020 (lendemain de la publication des décrets).

de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19. Ces règles sont applicables notamment à ces trois cadres d'emplois de police municipale (2).

Formation et agrément en cas de détachement ou d'intégration directe

À titre liminaire, on relèvera que les dispositions des statuts particuliers des agents de police municipale (article 13), des chefs de service (article 10-1) et des directeurs de police municipale (article 21) relatives au détachement font l'objet d'une actualisation dans des termes similaires. La nouvelle rédaction introduite dans ces trois cadres d'emplois mentionne désormais expressément la voie de l'intégration directe (antérieurement, seul celui des agents de police municipale comportait cette indication), conformément aux dispositions de l'article 13 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Cadres d'emplois impactés par les décrets des 12 juin et 9 août 2020

● AGENTS DE POLICE MUNICIPALE

- Décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale
- Décret n° 94-933 du 25 octobre 1994 relatif à l'organisation de la formation initiale d'application des agents de police municipale stagiaires

● CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

- Décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale
- Décret n° 2000-47 du 20 janvier 2000 relatif à l'organisation de la formation initiale d'application des chefs de service de police municipale stagiaires

● DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE

- Décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale
- Décret n° 2007-370 du 20 mars 2007 relatif à l'organisation de la formation obligatoire prévue aux articles 7 et 8 du décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale

De même, la faculté pour les militaires d'accéder aux cadres d'emplois par la voie du détachement conformément au principe général posé par l'article 13 ter de la loi du 13 juillet 1983 est dorénavant expressément prévue par les statuts particuliers. Cette voie de mobilité est toutefois réservée aux militaires qui entrent dans le champ du dispositif de reconversion dans la fonction publique civile fixé par l'article L. 4139-2 du code de la défense. Le candidat doit ainsi remplir les conditions spécifiques de grade et d'ancienneté posées par l'article R. 4139-11 du même code, constituer un dossier de candidature et obtenir l'agrément du ministre concerné. À l'issue d'un stage probatoire, il peut être détaché puis, le cas échéant, intégré dans le cadre d'emplois d'accueil (3).

Durée et contenu de la formation initiale obligatoire

Les agents nommés dans les cadres d'emplois de la police municipale par détachement ou intégration directe peuvent dorénavant être dispensés de tout ou partie de la formation d'intégration et de professionnalisation « à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures ». Ce principe a été posé par la loi du 6 août 2019, qui a créé l'article L. 511-7 du code de la sécurité intérieure.

Issu d'un amendement parlementaire déposé en première lecture au Sénat, cet article visait à répondre aux attentes des élus locaux en matière de recrutement et d'opérationnalité des agents de police municipale recrutés au titre d'une mobilité qui ont déjà bénéficié de formations en matière de sécurité intérieure et ont acquis une expérience en ce domaine compte tenu de leurs précédentes fonctions.

Les décrets du 9 octobre 2020 précités fixent les modalités de mise en œuvre de cette dérogation pour les cadres d'emplois d'agents, de chefs de service et de directeurs de police municipale. En revanche, celui des gardes champêtres est exclu de ce dispositif d'application.

À titre principal, le dispositif a pour objet de réduire de manière substantielle la durée de la formation initiale obligatoire préalable à l'exercice des missions pour les seuls fonctionnaires des services actifs de la police nationale détachés ou directement intégrés dans les cadres d'emplois concernés de police municipale et les militaires de la gendarmerie nationale détachés dans ces mêmes cadres d'emplois.

2 Entrée en vigueur : le 24 août 2020 (lendemain de la publication du décret).

3 Se reporter au dossier consacré à la reconversion des militaires publié dans le numéro des IAJ de décembre 2019 et à celui publié dans le numéro de janvier 2020.

Corrélativement, la durée de la formation obligatoire reste donc inchangée pour les fonctionnaires et les militaires qui ne relèvent pas des catégories précitées, quand bien même ils accéderaient aux cadres d'emplois par détachement ou par intégration directe.

Comme l'a relevé le Conseil national d'évaluation des normes dans son avis du 9 juillet 2020, le Gouvernement a volontairement choisi de restreindre le champ de la dérogation à ces catégories de personnels qui représentent environ 70 % des accueils en détachement dans les cadres d'emplois de la police municipale. L'aménagement proposé a pour objectif de leur permettre d'être plus rapidement opérationnels, eu égard à leurs missions et à leurs expériences professionnelles antérieures.

Pour les fonctionnaires et les militaires précités, détachés ou directement intégrés, dans le cadre d'emplois :

- des agents de police municipale, la durée de formation est de trois mois (au lieu de six mois),
- des chefs de service de police municipale, la durée est de quatre mois (au lieu de neuf mois),
- des directeurs de police municipale, la durée est également de quatre mois (au lieu de neuf mois).

Dans le prolongement, le dispositif réglementaire relatif à la formation initiale d'application organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est complété afin d'intégrer, dans le contenu de la formation, l'expérience professionnelle acquise par les fonctionnaires de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale antérieurement à leur recrutement dans un cadre d'emplois de la police municipale. Chaque décret précise désormais, dans des termes similaires, que « *le contenu des enseignements théoriques et techniques de la formation prend en compte l'expérience professionnelle antérieure* » des agents concernés. Dans ce cadre, le contenu de ces enseignements porte notamment sur les missions de la police municipale et la connaissance de l'environnement territorial.

Délivrance de l'agrément

Jusqu'à présent, les statuts particuliers des cadres d'emplois de police municipale précisaient que le fonctionnaire qui souhaitait effectuer une mobilité dans un de ces cadres d'emplois devait avoir préalablement obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet. Le détachement était ainsi subordonné à la délivrance de ce double agrément, alors que dans le cas du candidat recruté après réussite à un concours, ou au titre de la promotion interne dans le grade de chef de service et de directeur de police municipale, la procédure d'agrément

Code de la sécurité intérieure

Article L. 511-7.- Dans des conditions fixées par les statuts particuliers, les agents nommés au sein des cadres d'emploi de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation en application du 1° de l'article 1^{er} de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale peuvent être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.

était mise en œuvre parallèlement à la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire.

Le décret n°2020-1243 du 9 octobre 2020 supprime cette condition de l'obtention préalable du double agrément pour l'ensemble des candidats à un détachement ou une intégration directe. Dans un souci de cohérence et de simplification, la délivrance des agréments en cas de mobilité intervient désormais selon une chronologie identique à celle applicable aux agents recrutés par la voie du concours ou de la promotion interne. Ainsi, quel que soit le mode d'accès au cadre d'emplois, la procédure d'agrément est engagée lors de la nomination. Dans tous les cas, y compris le détachement et l'intégration directe, le fonctionnaire ne peut exercer les missions du cadre d'emplois qu'après avoir suivi la formation initiale obligatoire, et par ailleurs, obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet.

Promotion et reconnaissance de l'engagement professionnel

L'article 44 de la loi du 6 août 2019, issu d'un amendement présenté par le Gouvernement, a introduit dans le code des communes (articles L. 412-55 et L. 412-56) de nouvelles dispositions visant à mieux reconnaître l'engagement professionnel des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de police municipale en permettant aux employeurs territoriaux de leur accorder, en cas d'acte de bravoure, de blessures graves ou de décès dans l'exercice des missions, un avancement ou une promotion dans le cadre d'emplois supérieur.

Pris pour la mise en œuvre de ces principes, le décret n°2020-722 du 12 juin 2020 complète les mesures relatives aux promotions à titre posthume du statut particulier

de chaque cadre d'emplois, à l'exception de celui des gardes champêtres, par des dispositions portant sur « *la reconnaissance de l'engagement professionnel* ».

Promotion à titre posthume (art. L. 412-55)

Antérieurement à la loi du 6 août 2019, selon l'article L. 412-55 du code des communes, les policiers municipaux décédés en service ou au cours d'une opération de police, et cités à l'ordre de la Nation, pouvaient faire l'objet, à titre posthume, d'une promotion au grade ou, à défaut, à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'ils avaient atteint. Désormais, la loi pose le principe selon lequel ils bénéficient, prioritairement, d'une promotion dans le cadre d'emplois de niveau hiérarchiquement supérieur.

Les promotions à titre posthume sur le fondement de l'article L. 412-55 du code des communes sont prononcées de plein droit. Eu égard au caractère impératif de la formulation adoptée par le texte, l'autorité territoriale ne dispose d'aucune marge d'appréciation.

Les agents et les chefs de service de police municipale, cités à l'ordre de la Nation, sont promus dans le cadre d'emplois hiérarchiquement supérieur, respectivement au grade de chef de service et de directeur de police municipale. Ils sont classés à l'échelon du grade comportant un indice immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur précédente situation. Lorsque le gain indiciaire résultant de cette promotion est inférieur à celui que l'agent aurait retiré d'un avancement d'échelon dans son précédent grade, il bénéficie, à titre personnel, de l'indice correspondant à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son précédent grade. Toutefois, si l'intéressé avait atteint l'échelon le plus élevé de son grade, et que le gain indiciaire est inférieur à celui ayant résulté de son avancement à cet échelon, il est classé dans son nouveau grade à l'échelon immédiatement supérieur à celui qui résulte de l'application des règles précitées.

Dans le cas des directeurs de police municipale, à défaut de cadre d'emplois hiérarchiquement supérieur, ils bénéficient d'un avancement de grade ou d'échelon. Les titulaires du grade de directeur sont promus au grade de directeur principal et classés à l'échelon doté d'un indice immédiatement supérieur à celui détenu dans leur précédent grade. Quant aux directeurs principaux de police municipale, ils sont promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade. Une bonification de 40 points d'indice brut est attribuée aux directeurs de police municipale parvenus au dernier échelon de leur grade.

Code des communes

Article L. 412-55.- Le total des pensions et rentes viagères d'invalidité attribuables aux conjoints et aux orphelins des fonctionnaires mentionnés à l'article L. 412-49 du code des communes tués au cours d'une opération de police ou décédés en service et cités à l'ordre de la Nation est porté au montant cumulé de la pension et de la rente viagère d'invalidité dont le fonctionnaire aurait pu bénéficier.

Ces fonctionnaires font l'objet à titre posthume d'une promotion au cadre d'emplois hiérarchiquement supérieur ou, à défaut, au grade ou à un échelon supérieur à celui qu'ils avaient atteint.

La promotion prononcée en application des dispositions de l'alinéa précédent doit, en tout état de cause, conduire à attribuer un indice supérieur à celui que détenaient ces fonctionnaires avant cette promotion.

Pour le calcul des pensions et des rentes viagères d'invalidité attribuées aux ayants cause de ces fonctionnaires dans les conditions fixées ci-dessus, les émoluments de base sont ceux afférents à l'indice correspondant au grade et échelon résultant de cette promotion posthume.

Ces dispositions prennent effet au profit des ayants cause des fonctionnaires décédés après l'entrée en vigueur de la loi n°99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Article L. 412-56.- I.- A titre exceptionnel, les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale :

1° Peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions ; ils peuvent en outre être nommés dans un cadre d'emplois supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans ces mêmes circonstances ;

2° Peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions. L'accès à un nouveau cadre d'emplois ou à un nouveau grade peut être subordonné à l'accomplissement d'une obligation de formation, dans des conditions définies par les statuts particuliers.

II.- À titre exceptionnel, les fonctionnaires stagiaires dans l'un des cadres d'emplois de la police municipale mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions peuvent, à titre posthume, être titularisés dans leur cadre d'emplois.

III.- Les promotions prononcées en application du présent article conduisent, en tout état de cause, à attribuer aux intéressés un indice supérieur à celui qui était le leur avant cette promotion.

IV.- Les conditions d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'État.

Promotion pour acte de bravoure ou blessures graves dans l'exercice des fonctions (art. L. 412-56)

Le nouvel article L. 412-56 du code des communes, issu de la loi du 6 août 2019, dispose que les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale peuvent, à titre exceptionnel, être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions. En cas de blessures graves dans ces circonstances, ils peuvent en outre être nommés dans un cadre d'emplois supérieur.

Plus généralement, s'ils ont été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions, ils peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs ou bénéficier d'un avancement de grade.

S'agissant des fonctionnaires stagiaires, également à titre exceptionnel, ils peuvent être titularisés dans leur cadre d'emplois s'ils ont été mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

La loi précise que ces promotions doivent, en tout état de cause, attribuer aux intéressés un indice supérieur à celui qui était le leur avant cette promotion.

Ce dispositif législatif est similaire à celui applicable aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale (4).

Reprenant les termes de la loi, le dispositif introduit dans les statuts particuliers énonce que les membres du cadre d'emplois (ayant accompli un acte de bravoure dûment constaté, ou victimes de blessures graves dans l'exercice de leurs fonctions) « *peuvent* » être promus par l'autorité territoriale en application de l'article L. 412-56 du code des communes. À la différence de la promotion à titre posthume, la mesure ne s'impose donc pas à l'employeur local qui dispose d'une certaine latitude pour apprécier l'opportunité de sa décision.

La promotion envisagée doit être préalablement soumise à l'avis du préfet. En l'absence de réponse dans un délai de deux mois à compter de la demande, l'avis est réputé favorable.

Dans chaque cadre d'emplois, il est précisé que les promotions peuvent être prononcées nonobstant les conditions d'accès aux grades et échelons fixées par le statut particulier.

4 Article 36 du décret n°95-654 du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale.

En cas d'avancement d'échelon, le fonctionnaire est reclassé à l'échelon immédiatement supérieur de son grade avec conservation de l'ancienneté acquise. S'il bénéficie d'un avancement de grade, il est classé dans son nouveau grade dans les conditions de droit commun, en l'occurrence conformément aux modalités prévues par le statut particulier. Le fonctionnaire demeure astreint à suivre la formation continue en cours de carrière prévue par l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure. Toutefois, par dérogation, cette formation peut être réalisée postérieurement à la nomination dans le nouveau grade.

Le fonctionnaire promu dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ou celui de directeur de police municipale doit suivre la formation initiale obligatoire de quatre mois organisée par le CNFPT prévue par le statut particulier.

Règles dérogatoires relatives à la formation et à la titularisation liée à la crise sanitaire

Le décret n°2020-1082 du 21 août 2020 a instauré des règles dérogatoires exceptionnelles concernant la formation d'intégration et la titularisation en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19.

De manière générale, il prévoit que la titularisation des fonctionnaires territoriaux stagiaires relevant de certains cadres d'emplois, lorsque celle-ci doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2020, n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation initiale d'intégration si cette dernière n'a pas pu se dérouler, en tout ou partie, pendant la période comprise entre le 17 mars 2020 et le 31 décembre 2020. Les intéressés ne sont pas pour autant dispensés de suivre cette formation, laquelle devra être réalisée avant le 30 juin 2021. Les cadres d'emplois visés par cette dérogation sont énumérés en annexe du décret. Il s'agit de l'ensemble des cadres d'emplois, à l'exception de ceux de la filière sapeurs-pompiers professionnels, de la filière police municipale qui font l'objet de dispositions spécifiques, et des cadres d'emplois dits de catégorie A + (administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs du patrimoine et conservateurs de bibliothèques).

En vertu de l'article 2 du décret, par dérogation aux dispositions statutaires imposant une période de formation pendant le stage, les agents, les chefs de service et les directeurs de police municipale stagiaires qui ont commencé leur formation initiale obligatoire avant le 17 mars 2020 et pour lesquels la titularisation intervient au

plus tard le 31 décembre 2020, bénéficient, sur décision du CNFPT, selon leur situation au regard de cette formation, des mesures suivantes :

- d'une part, la comptabilisation, au titre des stages prévus dans le cadre de la période obligatoire de formation, des services accomplis auprès de la collectivité territoriale qui les emploie, sous réserve que cette collectivité effectue une évaluation du stage. Cette évaluation, prise en compte dans l'élaboration du rapport final d'évaluation du stage, est communiquée au CNFPT, au préfet et au procureur de la République,
- d'autre part, une dispense d'une durée maximale de quinze jours au titre des enseignements théoriques de la formation. Ces enseignements pourront, le cas échéant, être suivis dans le cadre de la formation continue

obligatoire prévue par l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure. Ils seront alors dispensés au cours de la première période de la formation pluriannuelle prévue par l'article R. 511-35 du même code.

Les policiers municipaux stagiaires qui bénéficient de l'une de ces dérogations restent soumis à une évaluation globale par le CNFPT.

Le cadre d'emplois des gardes champêtres est là encore exclu du dispositif. ●



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

CIG petite couronne 

Agents contractuels dans la fonction publique

Les recommandations de la Cour des comptes

L'emploi contractuel constitue « *une caractéristique désormais majeure de l'emploi public en France* » puisqu'il concernait 18,4 % ⁽¹⁾ des agents de l'ensemble de la fonction publique fin 2017. Le rapport « **Les agents contractuels dans la fonction publique - exercices 2010-2019** » de la Cour des comptes, publié en septembre 2020, formule plusieurs recommandations.

Entre 2010 et 2017, le nombre d'agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique ⁽²⁾ a connu une hausse globale importante ; il a en effet augmenté plus rapidement que le nombre de l'ensemble des agents publics. Face à ce phénomène entraînant mécaniquement un accroissement du coût de l'emploi contractuel, la Cour des comptes a engagé une réflexion qui est intervenue à un moment crucial, celui du déploiement de la réforme visant à faciliter le recours à ce type d'emploi avec la mise en œuvre de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de ses décrets d'application ⁽³⁾.

Son étude l'a ainsi conduite à analyser les raisons du recours à l'emploi contractuel et ses particularités tout en mesurant son coût et en évaluant la complexité de la gestion simultanée des fonctionnaires et des agents contractuels au regard de « *l'ampleur prise par l'emploi* » de ces derniers dans les services publics.

¹ En effectifs physiques.

² Exprimé en équivalents temps plein (ETP).

³ Pour plus de précisions sur cet aspect, voir le numéro de septembre 2019 des *IAJ* consacré à cette loi.

Cette réflexion s'est matérialisée par un rapport issu d'une formation inter-juridictions composée de représentants de la Cour des comptes et de plusieurs chambres régionales de comptes. Il est le fruit d'une enquête approfondie menée auprès d'une cinquantaine d'entités publiques, (13 relevant de la fonction publique de l'État (FPE), 30 de la fonction publique territoriale (FPT) et 6 de la fonction publique hospitalière (FPH)) afin de conduire une analyse transversale de la problématique de l'emploi contractuel dans les trois versants de la fonction publique.

Ont toutefois été exclues de cette enquête certaines catégories d'agents contractuels comme les militaires contractuels, les agents employés par des organismes publics soumis au droit commercial ainsi que les agents vacataires. S'agissant des employeurs, les organismes soumis au droit commercial (RATP, ONF etc.), les sociétés commerciales et les établissements publics administratifs soumis au droit privé (caisses nationales du régime général de sécurité sociale) notamment n'ont pas été intégrés à celle-ci.

Après avoir analysé les raisons de la croissance du nombre d'agents contractuels dans la fonction publique, la Cour étudie les pratiques de recrutement et de gestion de ces agents par les employeurs publics, lesquelles se rapprochent dans certains cas de celles des fonctionnaires. Compte tenu des réformes en cours, elle examine ensuite les conditions qui pourraient permettre la « coexistence durable » entre agents titulaires et agents contractuels.

La Cour formule cinq recommandations qui n'impliquent pas de remise en cause du cadre statutaire actuel. Ces recommandations concernent le domaine du recrutement, de la rémunération et des parcours professionnels, du dialogue social ainsi que de la prise en charge du chômage.

→ Adapter les conditions de recrutement des agents publics avec une possibilité de recrutement sur titre élargie

La Cour des comptes se livre d'une part, à un examen des causes de l'augmentation de l'emploi contractuel dans la fonction publique pendant la période 2010-2017 et met, d'autre part, en exergue les particularités de celui-ci.

Les caractéristiques de l'emploi contractuel

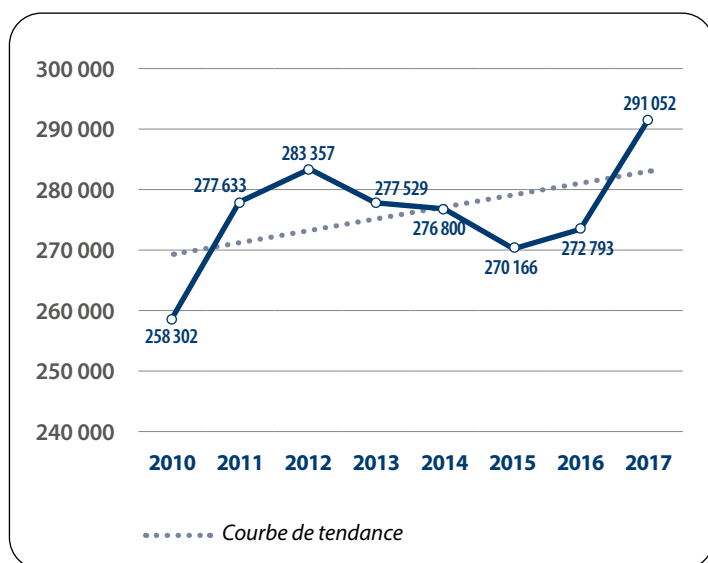
Le rapport dresse un état des lieux de l'emploi contractuel dans les trois fonctions publiques ; celui-ci traduit une « *augmentation tendancielle* » du nombre des agents contractuels avec une hausse globale de 15,8 %, exprimé en ETP, entre 2010 et 2017 et un taux de croissance annuel de 2,1 %. La Cour signale à cet égard que le poids des agents contractuels en France demeure néanmoins en deçà de celui constaté dans la plupart des grands pays européens.

La majorité des agents contractuels est titulaire d'un contrat à durée déterminée (CDD) ce qui correspond à 53 % des équivalents temps plein (ETP). Ces contrats sont pour la plupart des contrats d'une durée inférieure à un an (37 % des ETP).

S'agissant du rattachement à une catégorie hiérarchique, la plupart des agents contractuels relèvent d'un niveau équivalant à la catégorie C (52 %). Ils sont en outre moins nombreux à relever d'un niveau assimilable à la catégorie A que les fonctionnaires.

L'emploi contractuel présente néanmoins des caractéristiques différentes selon la fonction publique concernée. Concernant plus particulièrement de la FPT, il se caractérise tout d'abord par une hausse globale plus faible que dans les autres fonctions publiques puisqu'il a augmenté de 12,7 % avec un taux de croissance annuel de 1,72 %, puis par une nette baisse suivie à nouveau d'une forte hausse. Ce phénomène tend à s'expliquer notamment par les effets combinés et contradictoires de la mise en œuvre du plan « *Sauvadet* » qui

LES AGENTS CONTRACTUELS DANS LA FPT
ENTRE 2010 ET 2017 (en ETP)



Source : rapport de la Cour des comptes d'après les données de la DGAFF

a entraîné la titularisation de 23 121 agents territoriaux et la transformation de certains contrats aidés en emplois contractuels.

Cet emploi se concentre par ailleurs dans la FPT sur quatre filières (technique, administrative, animation et sociale) ainsi qu'essentiellement sur le bloc communal qui emploie 87,7 % des agents contractuels territoriaux (voir page 17).

Le rapport souligne en outre la forte féminisation de l'emploi contractuel au sein duquel les femmes représentent 67,5 %. Elles sont donc majoritaires, quelle que soit la catégorie hiérarchique, avec une forte représentation en catégorie C. Dans la FPT, on relèvera aussi une forte présence des femmes dans les emplois supérieurs de direction occupés par des agents contractuels (56,5 %).

Concernant l'occupation des emplois de direction par des agents contractuels (bien qu'ils ne relèvent pas d'une définition commune dans les trois fonctions publiques), elle est rare sauf dans la FPT où elle atteint 15,7 % des postes.

Les motifs de recours à l'emploi contractuel

La Cour analyse ensuite les cas de recours aux agents contractuels et distingue ainsi ceux qui sont inhérents à l'organisation et au fonctionnement du service public de ceux qui traduisent en revanche des difficultés d'adaptation de ce dernier.

S'agissant des recrutements résultant de l'organisation et du fonctionnement même du service public, la Cour constate qu'il s'agit tout d'abord pour les employeurs publics de répondre à un besoin temporaire lié à une absence, à une vacance temporaire ou à un accroissement provisoire de l'activité qu'il soit occasionnel ou saisonnier. Les CDD courts représentent par suite 47 % des contrats dans la FPT. Elle explique ce phénomène notamment par un accroissement d'activité dans certaines communes qui découle d'une offre spécifique de services publics à destination d'un public particulier (jeunes, estivants), par l'organisation de manifestations culturelles ou par l'entretien des espaces verts. Une autre des raisons avancées par la Cour est le nombre plus élevé de services publics directement destinés aux usagers dans la FPT (accueil de la petite enfance, restauration scolaire etc.) dont certains doivent respecter des taux d'encadrement pour pouvoir fonctionner.

Le recrutement d'un agent contractuel peut aussi permettre de satisfaire un besoin permanent qui résulte de l'impossibilité de trouver les compétences requises dans les corps ou les cadres d'emplois de fonctionnaires existants et a donc vocation à s'inscrire dans la durée.

La Cour rappelle sur ce point que le recours à un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent n'est pas soumis aux mêmes conditions selon la fonction publique concernée. Dans la FPT, il doit ainsi être justifié par l'absence de cadres d'emplois adaptés (4) ou lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient (5).

Concernant la première possibilité liée à l'absence de cadres d'emplois adaptés, il s'agit d'un phénomène assez rare dans la FPT qui se caractérise par 54 cadres d'emplois répartis dans huit filières en 2017 (6) ; 3 % des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunéré au 31 décembre 2017 (7) relèvent de cette catégorie.

S'agissant de la seconde possibilité, le rapport indique qu'elle concerne 6 % des agents contractuels et que les deux motifs de recrutement sont fréquemment substituables. Avant l'intervention de la loi du 6 août 2019, cette possibilité était toutefois limitée aux emplois relevant de la catégorie A.

Pour la Cour, une autre partie des recrutements des agents contractuels découle directement de dysfonctionnements. Le rapport qualifie ces recrutements de « *palliatifs* » et considère qu'ils pourraient être évités si la gestion des fonctionnaires titulaires était améliorée. Il met en cause à cet égard l'inadaptation des conditions d'exercice des fonctions et de la rémunération par rapport au marché de l'emploi. Ces métiers dont les modalités de rémunération sont déconnectées par rapport à celles pratiquées dans le secteur privé sont ainsi qualifiés de « *métiers en tension* ».

D'autres recrutements ont plutôt vocation « *à contourner certaines formalités imposées au recrutement des fonctionnaires titulaires* ». La Cour considère sur ce point que la rigidité des procédures d'affectation et de mobilité, qui se caractérisent par leur complexité et leur longueur, fait obstacle à la satisfaction des besoins immédiats des employeurs publics.

Auparavant limitée aux filières sociale, médico-sociale et médico-technique, elle rappelle toutefois que la possibilité de recruter sur titres a été étendue à toutes les filières et

4 Article 3-3, 1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

5 Article 3-3, 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

6 On compte actuellement 59 cadres d'emplois dans la FPT avec la création des cadres d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale et des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes.

7 Exploitation nationale des bilans sociaux des collectivités au 31 décembre 2017 effectuée par la DGCL.

cadres d'emplois de la FPT par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (8).

En dépit d'une tendance à la simplification du concours, il est constaté que le recours à des agents contractuels continue à être privilégié par certains employeurs pour des raisons de coût, de rapidité et pour garantir la meilleure adaptation de la personne recrutée au poste offert.

La Cour préconise de privilégier le recrutement des agents titulaires en favorisant, lorsque cela est possible, « *les formes les plus souples du recrutement sur concours* » ce qui faciliterait l'accès à la titularisation des agents déjà en poste ou des salariés ayant occupé des fonctions similaires. Il s'agit par suite d'offrir la possibilité à ces employeurs de recruter davantage sur titre dans la plupart des filières.

- Pour la Cour, il est donc nécessaire d'adapter les conditions
- de recrutement des agents publics. Cette adaptation passe
- par un élargissement à la plupart des filières de la possibi-
- lité de recruter sur titre les détenteurs d'un diplôme d'État,
- d'une certification professionnelle homologuée ou d'une
- reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

→ Mettre en place des référentiels de rémunération pour les agents contractuels régulièrement actualisés

Selon le rapport, on constate un rapprochement des pratiques de gestion des fonctionnaires et des agents contractuels susceptible d'entraîner une rigidification alors même que le recours à l'emploi contractuel est supposé apporter une plus grande souplesse de gestion, y compris au niveau budgétaire.

Ce rapprochement s'opère notamment dans les domaines du recrutement et de la gestion des parcours professionnels. S'agissant du recrutement, la Cour des comptes déplore un phénomène d'allongement des délais résultant de la formalisation des procédures qui vise à garantir le principe d'égal accès aux emplois publics ainsi que de l'absence de mobilisation de techniques innovantes de recrutement comme le *sourcing* (9) ou l'activation des réseaux professionnels.

Concernant les parcours professionnels des agents contractuels, le risque de rigidification résulte principalement du succès rencontré par le CDI depuis son introduction en 2005 dans la fonction publique (10) au détriment des dispositifs de

titularisation puisque ce phénomène entraîne un alourdissement de la gestion des agents contractuels.

En matière de rémunération, la Cour des comptes met l'accent sur le caractère contrasté de la situation des agents contractuels se traduisant par l'existence de situations différenciées en fonction des métiers, ce qui correspond à l'état du marché de l'emploi. Le rapport indique en effet que le salaire médian et le salaire net moyen des agents contractuels sont inférieurs à ceux des agents titulaires. Les salaires versés aux agents contractuels sont par conséquent globalement inférieurs à ceux versés aux agents titulaires. Cela s'explique en partie par des effets de structure liés à l'âge des agents et aux types d'emplois occupés.

Il existe toutefois également des écarts importants de rémunération entre une minorité d'agents contractuels recrutée sur les métiers en tension et celle de la large majorité de ces agents « *cantonnée sur des emplois et des rémunérations modestes* ».

La Cour souligne par ailleurs que les travaux des juridictions financières en la matière font état d'anomalies au bénéfice de certains agents contractuels. Dans la plupart des cas, les contrôles font apparaître des rémunérations supérieures à celles qui pourraient être versées à un agent titulaire placé dans la même situation. Ces anomalies concernent en particulier « *les jeunes contractuels occupant un emploi de catégorie A dont le niveau de rémunération perçu correspond à celui d'un agent titulaire expérimenté* ». Les dépassements plus importants présentent néanmoins un caractère exceptionnel.

Le rapport relève en revanche que les agents contractuels recrutés pour répondre à des besoins temporaires se voient proposer des salaires correspondant au 1^{er} échelon du grade d'agent de catégorie C. Il en va souvent de même pour les remplacements (1^{er} échelon du grade de l'agent absent) et pour les postes sur lesquels le recrutement s'effectue sans difficulté. La Cour explique en partie ces modalités de rémunération par le faible niveau de qualification des personnes recrutées et l'absence d'expérience acquise notable. On relèvera toutefois que les caractéristiques de la rémunération des agents contractuels sont également liées à la politique salariale mise en œuvre par l'employeur.

8 L'article 89 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a ainsi modifié l'article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

9 Recherche active de personnes ayant le profil souhaité pour un poste, sans qu'elles aient nécessairement fait acte de candidature.

10 Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

La majorité des employeurs établit la rémunération des agents contractuels en référence à des grilles indiciaires pour qu'elle soit, en rémunération nette, inférieure à celles des agents titulaires. La Cour alerte sur le risque que ces pratiques puissent être jugées discriminatoires au regard de la jurisprudence récente de la CJUE (11). Cette juridiction a considéré sur cette question que les différences de traitement en matière de rémunération entre agents contractuels et fonctionnaires ne pouvaient se fonder uniquement sur leur différence de statut.

La rémunération des agents recrutés sur des métiers en tension est le fruit d'une négociation et se distingue ainsi de celle des autres agents contractuels puisqu'elle doit prendre en considération le contexte concurrentiel dans lequel évoluent ces agents qui bénéficient également d'opportunités sur le marché de l'emploi du secteur privé.

Les employeurs publics demeurent néanmoins sensibles au risque de casser le collectif de travail généré par des rémunérations trop atypiques ce qui limite la marge de manœuvre dont ils disposent en matière de négociations salariales. Ils doivent en effet éviter la dérive de la masse salariale et prévenir les situations vécues comme des inégalités de traitement. Ainsi, 15% des employeurs publics déclaraient utiliser ce levier dans le cadre du recrutement des métiers sous tension tandis que 35 % d'entre eux indiquaient l'utiliser parfois (12).

Le rapport rappelle par ailleurs que la possibilité de s'écarter des grilles de rémunération de la fonction publique a été formalisée dans le cadre d'une circulaire récente pour 15 métiers du numérique (13). Peuvent ainsi être recrutés dans la FPE sans visa du contrôleur budgétaire et comptable (CBCM) des agents contractuels en CDI, sous réserve que leur rémunération ne dépasse pas certains plafonds. Des rémunérations plus importantes peuvent en outre être accordées avec le visa du CBCM.

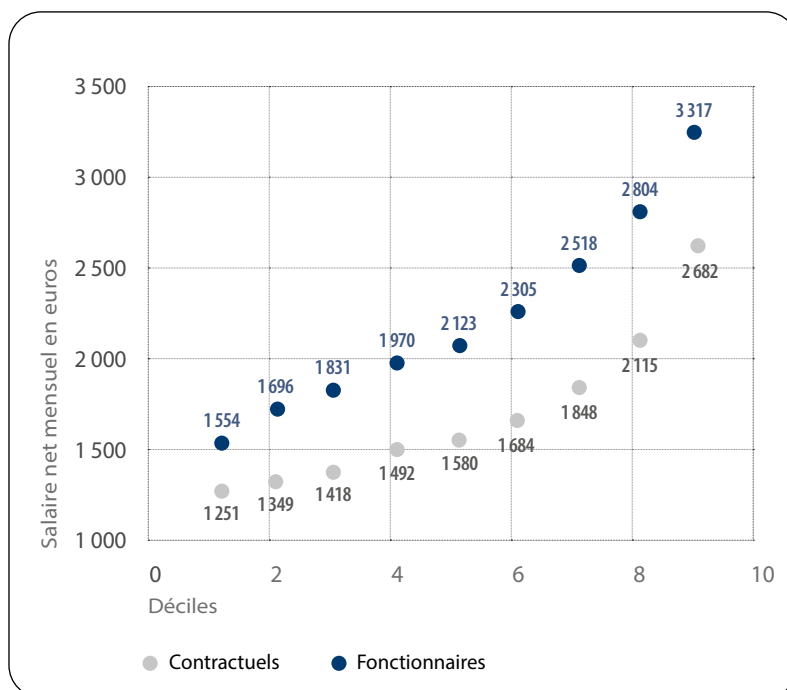
Il indique que l'instauration de référentiels pour la FPT apparaît plus complexe puisqu'il conviendra de

s'assurer de leur compatibilité avec le principe de libre administration. L'hétérogénéité en taille et en moyens budgétaires des employeurs locaux constitue en outre un frein à la mise en place de tels référentiels.

Pour prévenir le risque, quel que soit l'employeur concerné, de tirer les rémunérations vers le haut, la professionnalisation des responsables des ressources humaines à la négociation salariale paraît être un des leviers à mobiliser.

- La Cour préconise la mise en place de référentiels de rémunération par métier et par région pour les agents contractuels, comme ce qui a été fait pour les métiers du numérique. Elle recommande de commencer par les métiers en tension de la FPE et de la FPH et de procéder à une actualisation régulière de ces référentiels. Le respect de ces derniers s'accompagnerait d'un allègement des contrôles a priori sur les rémunérations. Dans la FPT, les collectivités et les établissements publics pourraient y avoir recours sur la base du volontariat en contrepartie de la suppression du contrôle de légalité, dans les mêmes conditions que le contrôle budgétaire pour l'État.

DISTRIBUTION DES SALAIRES NETS MENSUELS (en ETP)
DES AGENTS TITULAIRES ET AGENTS CONTRACTUELS EN 2017



Source : rapport de la Cour des comptes d'après les données de la DGAFP

11 Cour de justice de l'Union européenne, 20 juin 2019, n°C-72/18, Daniel Ustariz Aróstegui c/ Departamento de Educación del Gobierno de Navarra. Voir le numéro de novembre 2019 des IAJ.

12 Étude sur le recrutement dans les collectivités territoriales de l'association des directeurs des ressources humaines des grandes collectivités territoriales, juillet 2018.

13 Référentiel DGAFP/DB/DINSIC du 19 juillet 2019.

→ Proposer à la négociation collective des cadres de gestion pour la carrière et la rémunération des agents contractuels pour certains métiers

La Cour rappelle le contexte particulier dans lequel s'inscrit son rapport qui se caractérise par un élargissement des possibilités de recrutement des agents contractuels résultant de la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 et de ses décrets d'application. Sont ainsi notamment visés pour la FPT :

- l'élargissement de la possibilité de recourir aux contrats pour pourvoir les emplois de direction (14) ;
- la création du contrat de projet (15) ;
- la création de l'indemnité de fin de contrat pour les agents contractuels recrutés pour une durée égale ou inférieure à un an et dont la rémunération brute globale est inférieure à un plafond fixé par le pouvoir réglementaire (16) ;
- l'inscription dans le statut général des principes déterminant la rémunération de ces agents (17) ;
- le renforcement de la portabilité du CDI avec la possibilité de conserver en cas de changement de fonction publique (18) ;
- la mise en place de la rupture conventionnelle (19).

Le rapport alerte sur l'existence d'un risque d'alourdissement de la gestion des agents contractuels résultant de l'édiction des mesures d'application et plus particulièrement, le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 qui fixe la procédure applicable au recrutement d'agents contractuels sur emploi permanent.

La Cour des comptes réalise par ailleurs des projections pour évaluer la répartition future entre fonctionnaires et agents contractuels dans la fonction publique. Elle envisage les deux scénarios suivants :

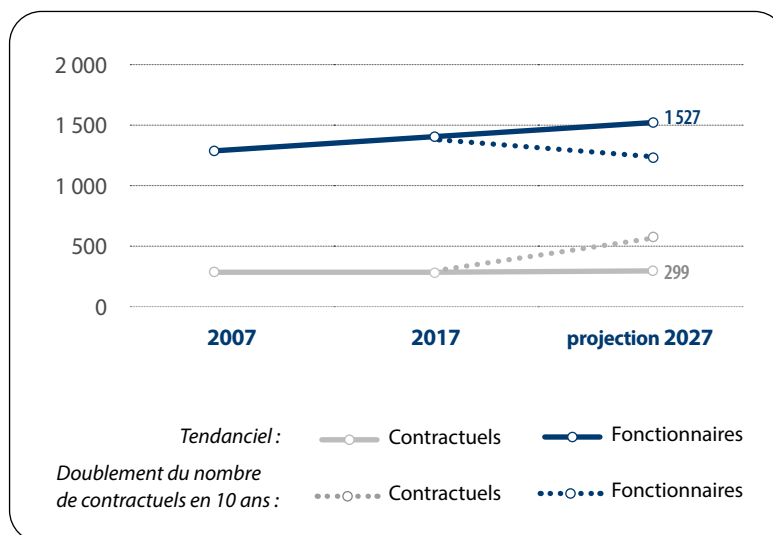
- un scénario « *tendanciel* » se fondant sur les tendances observées depuis dix ans ;
- un scénario d'accélération avec un doublement du nombre d'agents contractuels en dix ans s'accompagnant d'une réduction « *à due concurrence* » du nombre de fonctionnaires.

S'agissant plus particulièrement de la FPT, un scénario tendanciel conduirait plutôt à une baisse de la proportion des agents contractuels (20) puisqu'on a assisté à une progression plus rapide des effectifs des fonctionnaires pendant les dix dernières années. Dans le cadre d'un scénario d'accélération, la part des agents contractuels atteindrait 31 % alors que les fonctionnaires demeureraient majoritaires (66 %). La Cour signale que la majorité des employeurs territoriaux ne mettent pas en avant la nécessité d'une augmentation du recours aux agents contractuels.

Dans les deux cas et en l'absence de nouvelle réforme, les fonctionnaires resteraient majoritaires dans les trois versants de la fonction publique.

PROJECTION DES FONCTIONNAIRES ET AGENTS CONTRACTUELS DANS LA FPT (milliers d'ETP au 31 décembre)

Scénario d'accélération : nombre d'agents contractuels doublé à horizon de dix ans. Les agents classés ni parmi les titulaires ni parmi les contractuels (essentiellement les militaires) n'apparaissent pas sur le graphique.



Source : rapport de la Cour des comptes fondé sur les chiffres DGAFP et projection Cour des comptes

14 Voir à ce sujet le numéro des *IAJ* de mai 2020.

15 Pour plus de précisions sur ce point, voir l'article consacré à ce contrat dans le numéro des *IAJ* d'avril 2020.

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

17 Article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

18 Article 3-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

19 Voir à cet égard l'article relatif à la rupture conventionnelle dans le numéro des *IAJ* de février 2020.

20 16% en 2027 contre 16,9% aujourd'hui.

Se pose donc la question pour la Cour de la coexistence entre les fonctionnaires et les agents contractuels occupant des emplois permanents en augmentation dans les mêmes services. Elle souligne la nécessité de faire des choix concernant la gestion des carrières et des rémunérations puisque les écarts de rémunération entre fonctionnaires et agents contractuels pourraient à long terme être difficilement soutenables. Sont envisagés deux scénarios possibles à cet égard :

- soit un alignement « *de plus en plus net* » sur la rémunération et les carrières des fonctionnaires ;
- soit une flexibilité grandissante des carrières et des rémunérations des fonctionnaires ce qui les rapprocherait des modes de gestion des agents contractuels.

Selon le rapport, la première hypothèse correspondant à une gestion statutaire de l'ensemble des agents publics serait la plus envisageable dans la mesure où aucun cadre spécifique n'est prévu concernant la rémunération et l'évolution professionnelle des agents contractuels.

La Cour des comptes souligne par ailleurs les différences existant entre le régime de retraite des fonctionnaires et celui des agents contractuels qui se caractérisent par des niveaux de cotisation plus élevés pour l'employeur lorsqu'il recrute des agents titulaires. Toutefois, ces différences doivent être nuancées puisque les taux de cotisations pour la maladie, la maternité, l'invalidité et le décès sont légèrement plus importants pour les agents contractuels.

Pour préserver la spécificité du régime contractuel public tout en évitant sa rigidification progressive, le rapport recommande d'utiliser l'autorisation accordée au gouvernement par l'article 14 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique d'agir par ordonnance, pour favoriser la négociation collective (21) afin de négocier des cadres de gestion avec les représentants des agents contractuels.

- La Cour préconise de proposer à la négociation collective,
- pour les métiers qui s'y prêtent, des cadres de gestion
- s'apparentant par leur contenu à des conventions collectives pour les parcours professionnels et la rémunération
- des contractuels (22).

21 Voir le numéro des *IAJ* de septembre 2019 consacré à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

22 Pour mettre en œuvre cette proposition, la Cour propose d'utiliser les possibilités offertes par l'article 14 de la loi du 6 août 2019 qui autorise le Gouvernement à agir dans le domaine de la loi pour une période de 15 mois à compter de sa publication afin de favoriser la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique.

23 Chiffres DGCL.

→ Envisager, après une étude d'impact, l'affiliation obligatoire des employeurs publics au régime d'assurance chômage pour leurs agents contractuels

S'agissant de l'assurance chômage, la Cour alerte sur le risque d'augmentation des dépenses relatives à l'indemnisation du chômage lié à l'instauration de la rupture conventionnelle par la loi du 6 août 2019 pour les fonctionnaires et les agents contractuels.

On rappellera que pour les agents contractuels privés d'emploi, les employeurs publics territoriaux ont le choix entre un régime d'autoassurance, la conclusion d'une convention de gestion administrative avec Pôle emploi qui leur permet de déléguer l'indemnisation, ou l'adhésion au régime d'assurance chômage (voir tableau page 16). Le rapport insiste à cet égard sur les difficultés résultant du régime d'autoassurance notamment pour ces employeurs : la charge de l'indemnisation de l'agent qui ne retrouve pas d'emploi peut avoir un effet bloquant dans la mise en œuvre de ruptures conventionnelles ou de licenciements classiques. Elle indique que l'adhésion au régime d'assurance chômage concerne plutôt les petites communes (moins de 200 agents) avec un taux d'adhésion de l'ordre de 60 % (23) pendant la période étudiée par le rapport.

Elle considère également que les modalités de prise en charge de ce risque s'avèrent souvent inadaptées compte tenu de l'importance du nombre d'agents contractuels occupant des emplois permanents.

- La Cour recommande que soit mise en place une affiliation
- obligatoire des employeurs publics à l'assurance chômage pour les agents contractuels, après la réalisation
- d'une étude d'impact approfondie.

→ Améliorer les conditions du dialogue social concernant les agents contractuels en envisageant la fusion des commissions consultatives paritaires et des commissions administratives paritaires

La Cour rappelle que la modernisation du dialogue social au sein de la fonction publique constitue une des priorités des réformes en cours mais considère toutefois que la « *coexistence durable* » entre les fonctionnaires et les agents contractuels, qui se caractérisent par des situations hétérogènes, n'est pas « *un facteur de simplification du dialogue social* ». Elle considère par suite que les agents contractuels pourraient être mieux associés à l'organisation et au fonctionnement des services publics.

Elle indique également que la loi du 6 août 2019 a conduit à un allègement des compétences des commissions administratives paritaires (CAP), instances consultatives dédiées aux fonctionnaires (24) ce qui les a rapprochées des attributions des commissions consultatives paritaires (CCP) lesquelles se consacrent aux agents contractuels (25). Le rapport mentionne par ailleurs la fusion programmée des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui va donner naissance pour la FPT aux comités sociaux territoriaux (26) qui représenteront fonctionnaires et agents contractuels.

- Pour améliorer les conditions du dialogue social, la
- Cour propose par conséquent d'envisager une fusion
- des CAP et des CCP.

* *
*

Pour conclure son rapport, la Cour considère que le recrutement d'agents contractuels vise à satisfaire des besoins bien identifiés auxquels le système de gestion par corps et cadre d'emplois n'est pas susceptible de répondre.

Elle souligne toutefois qu'une partie de l'emploi contractuel résulte de pratiques critiquables qu'il est possible de circonscrire si « *les dérives qui conduisent à s'affranchir des règles de gestion de la fonction publique* » sont corrigées.

La Cour des comptes insiste sur la nécessité d'adoption de mesures assurant une coexistence durable des fonctionnaires et des agents contractuels en rappelant que la gestion statutaire n'est pas toujours adaptée à l'évolution rapide des compétences requises.

Il s'agit en effet pour la Cour d'assurer le maintien d'un équilibre entre la préservation du statut pour les fonctionnaires et celle de la flexibilité des conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels pour permettre au système français d'allier les avantages d'une fonction publique de carrière et ceux d'une fonction publique contractuelle. ●



QUELQUES CHIFFRES

Fin 2017,

18,4 % des agents de la fonction publique sont des **agents contractuels**

....

Pour les trois fonctions publiques, **le nombre de contractuels**

a augmenté de 15,8 % entre 2010 et 2017

....

53 % des **agents contractuels** (en ETP) sont titulaires d'un **CDD**

37 % de ces contrats sont d'une **durée inférieure à 1 an**

....

Dans la FPT, on constate une **hausse globale de 12,7 %** du nombre d'**agents contractuels** entre 2010 et 2017

....

Dans la FPT, **87,7 %** des **agents contractuels** sont employés par des **collectivités** ou des établissements publics du « **bloc communal** »

....

67,5 % des **agents contractuels** sont des **femmes**

....

Dans la FPT, **15,7 %** des **emplois de direction** sont occupés par des **agents contractuels**

....

Dans la FPT, **47 %** des **contrats** sont des **CDD courts**

24 Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier consacré aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP dans le numéro de janvier 2020 des *IAJ*.

25 Voir sur ce point le dossier relatif au fonctionnement et aux compétences des CCP dans le numéro d'octobre 2017 des *IAJ*.

26 Pour plus de précisions, voir le numéro des *IAJ* de septembre 2019 consacré à la loi de transformation de la fonction publique.

ANNEXE 1

LES EMPLOYEURS PUBLICS ET L'ASSURANCE-CHÔMAGE

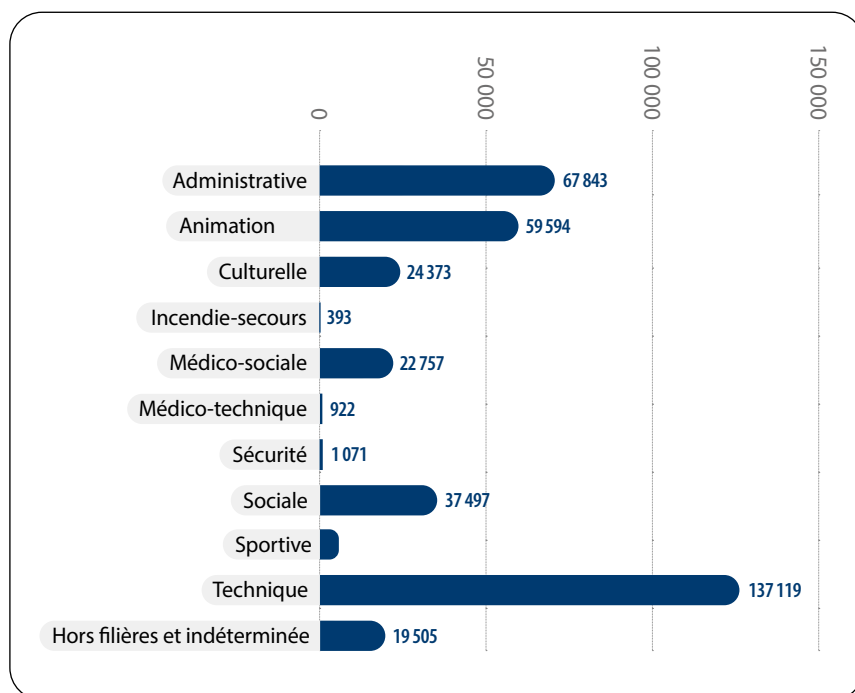
Source : Unédic

Employeurs et personnels concernés	Auto-assurance Gestion directe	Convention de gestion avec Pôle emploi	Adhésion au régime d'assurance chômage
Art. L. 5424-1, 1° du code du travail Agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics administratifs Agents titulaires des collectivités territoriales et agents statutaires des autres établissements publics administratifs Militaires	Obligatoire en l'absence d'une autre option	Possible	Impossible sauf, à titre révocable, pour les agents non titulaires : – des universités et grandes écoles, – des établissements publics à caractère scientifique et technologique (<i>art. L. 5424-2 3° du code du travail</i>), dans les mêmes conditions que pour l'art. L. 5424-1, 2°
Art. L. 5424-1, 2° du code du travail Agents non titulaires des collectivités territoriales Agents non statutaires : des établissements publics administratifs rattachés aux collectivités territoriales, des groupements d'intérêt public	Obligatoire en l'absence d'une autre option	Possible	Possible Révocable - durée : 6 ans Cas particulier des assistants d'éducation : l'établissement d'enseignement peut adhérer à l'Assurance chômage uniquement à titre irrévocable (<i>art. L. 5424-2 4° du code du travail</i>) ; dans ce cas, la contribution (6,45 %) est intégralement à la charge de l'établissement Contribution assurance chômage à la charge de l'employeur
Art. L. 5424-1, 3° du code du travail Salariés des entreprises, sociétés et organismes inscrits au Répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État (RECME) Salariés des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités locales Salariés des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire	Obligatoire en l'absence d'une autre option (exemple : SNCF, RATP, Banque de France...)	Possible uniquement pour les établissements publics de l'État ou nationaux	Possible Irrévocable Contribution assurance chômage répartie entre salarié et employeur Cas particulier des EPIC : l'adhésion vise l'ensemble des salariés y compris les fonctionnaires
Art. L. 5424-1, 4° du code du travail Salariés non statutaires : – des chambres de métiers, – des chambres d'agriculture ainsi que les salariés des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres, – des chambres de commerce et d'industrie	Obligatoire en l'absence d'une autre option	Possible	Possible Irrévocable Contribution assurance chômage répartie entre salarié et employeur

ANNEXE 2

LES AGENTS CONTRACTUELS PAR FILIÈRE DE LA FPT EN 2017

(en effectifs physiques)



Source : rapport de la Cour des comptes d'après DGAFP

La prime « Grand âge » dans la FPT

Le décret du 29 septembre 2020

Un décret du 29 septembre 2020 étend à la fonction publique territoriale la prime mensuelle dite « Grand âge », instituée depuis janvier 2020 au bénéfice des aides-soignants hospitaliers exerçant leurs missions auprès des personnes âgées.

Financée par l'assurance maladie, cette prime a vocation à reconnaître l'engagement et les compétences particulières des agents territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique au sein des services et structures spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées.

Les récents rapports sur le grand âge et l'autonomie mettent en évidence le déficit d'attractivité des métiers de ce secteur, dont l'une des causes identifiées est le trop faible niveau de rémunération ⁽¹⁾.

Initialement déployée dans la fonction publique hospitalière où elle est applicable depuis le 1^{er} janvier 2020, la prime « Grand âge » s'inscrit dans l'objectif du plan d'urgence *Investir pour l'hôpital* de restaurer l'attractivité des carrières. Cette prime spécifique vise à reconnaître l'engagement professionnel des agents hospitaliers exerçant des fonctions d'aide-soignant auprès des personnes âgées ⁽²⁾.

¹ Notamment, rapport de la concertation *Grand âge et autonomie*, de Dominique Libault, remis à la ministre des solidarités et de la santé le 28 mars 2019 ; *Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand âge 2020-2024*, de Myriam El Khomri, remis à la ministre des solidarités et de la santé le 29 octobre 2019.

² Décret n°2020-66 du 30 janvier 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels affectés dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 ; arrêté du 30 janvier 2020 fixant le montant de la prime instituée par le décret du 30 janvier 2020 précité.

Publié au *Journal officiel* du 30 septembre 2020, le décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale étend le bénéfice de cette prime aux auxiliaires de soins territoriaux et aux agents contractuels exerçant auprès de ce public.

Selon la notice du décret, il s'agit de reconnaître l'engagement et les compétences de certains professionnels assurant une fonction essentielle dans la prise en charge de personnes âgées relevant d'établissements publics créés et gérés par les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale (CCAS ou CIAS).

L'objet et le champ d'application de la prime « Grand âge »

L'objet de la prime « Grand âge » est défini par l'article 1^{er} du décret, selon lequel elle « *reconnaît l'engagement des agents territoriaux exerçant auprès des personnes âgées et les compétences particulières nécessaires à leur prise en charge* ».

Au titre de l'article 2 de ce texte, peuvent en bénéficier les agents publics territoriaux remplissant deux conditions cumulatives, tenant à leurs fonctions d'une part, et à leur service ou structure d'affectation d'autre part.

Les bénéficiaires : les aides-soignants et aides médico-psychologiques

En premier lieu, les bénéficiaires de la prime « Grand âge » sont les fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique (3), ainsi que les agents contractuels exerçant des fonctions similaires. Sont logiquement exclus, au regard de la vocation de la prime, les membres du cadre d'emplois et agents contractuels territoriaux exerçant les fonctions d'assistant dentaire.

Ce champ rejoint celui de la fonction publique hospitalière, dont les bénéficiaires de la prime sont les fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant des grades d'aides-soignants (4), ainsi que les agents contractuels exerçant des fonctions similaires.

3 Régis par le décret n°92-866 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux.

4 Grades d'aide-soignant et d'aide-soignant principal, au titre de l'article 5 du décret n°2007-1188 du 3 août 2007 portant statut particulier du corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés de la fonction publique hospitalière.

5 Instruction n°DGCS/SD5C/DSS/SD1A/CNSA/DESMS/2020/87 du 5 juin 2020 relative aux orientations de l'exercice 2020 pour

La prime « Grand âge » s'adresse ainsi exclusivement aux fonctionnaires de catégorie C et aux agents contractuels dont les fonctions nécessitent des compétences particulières et dont les conditions d'exercice se caractérisent par une forte pénibilité.

L'exercice des fonctions en EHPAD ou tout autre service et structure spécialisés

En second lieu, les fonctions doivent être exercées dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) ou tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées.

Les services et structures concernés ne sont pas précisément listés par le décret, ni le type de prise en charge expressément défini (accueil, aide et accompagnement à domicile, prestations de soins...). A priori, l'ensemble des structures et services relevant des collectivités territoriales dédiés à la prise en charge des personnes âgées pourrait remplir cette condition, sous réserve que les bénéficiaires de la prime y exercent les fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique.

Une note de la direction générale des collectivités locales (DGCL) du 18 novembre 2020 relative à la mise en œuvre de la prime « Grand âge » dans la fonction publique territoriale confirme que peuvent en bénéficier les personnels territoriaux exerçant leurs fonctions dans les EHPAD et dans les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD).

S'agissant de la fonction publique hospitalière, une instruction de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) du 5 juin 2020 indique que « *l'ensemble des EHPAD, ainsi que les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD/SPASAD) autorisés pour la prise en charge des personnes âgées, relevant de la fonction publique hospitalière sont concernés par la création de cette prime. Les personnels exerçant au sein de résidences autonomie ou d'EHPA de la fonction publique hospitalière sont également éligibles* » (5).

Une dérogation au principe de parité en matière indemnitaire

L'instauration de la prime « Grand âge » au bénéfice des fonctionnaires territoriaux exerçant leurs fonctions auprès des personnes âgées repose sur l'article 68 de la loi du 16 décembre 1996 (6). Cette disposition prévoit une

la campagne budgétaire des établissements et services médico-sociaux accueillant des personnes en situation de handicap et des personnes âgées.

6 Loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire.

dérogation au principe de parité en matière indemnitaire, qui permet de faire bénéficier les fonctionnaires des cadres d'emplois de la filière médico-sociale d'un régime indemnitaire fixé par décret.

Pour rappel, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 instaure une limite à la liberté des organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics pour fixer les régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux (7). Selon ce principe dit « *de parité* », ceux-ci sont plafonnés dans la limite, à ne pas dépasser, des régimes indemnitaires servis aux fonctionnaires des corps de l'État dont les fonctions sont reconnues équivalentes aux cadres d'emplois territoriaux.

Dérogation au principe de parité en matière indemnitaire



Article 68, loi n°96-1093 du 16 décembre 1996

« Par dérogation au premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les fonctionnaires des cadres d'emplois de police municipale, des gardes champêtres, de la filière médico-sociale dont la liste est fixée par décret, ainsi que du cadre d'emplois hors catégorie des sapeurs-pompiers de Mayotte au sens de la loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire dont les modalités et les taux sont fixés par décret ».

7 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

8 Instauré par le 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.

9 Les auxiliaires de soins territoriaux sont désormais éligibles au RIFSEEP sur le fondement de leur équivalence provisoire avec le corps des adjoints administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés), établie par l'article 1^{er} et l'annexe 2 du 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 précitée, ainsi que sur le fondement de l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application du RIFSEEP aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État.

10 Arrêté du 6 octobre 2010 fixant la liste des indemnités attribuées aux agents du corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense.

11 Établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Une prime cumulable avec le RIFSEEP

En vertu de l'article 3 du décret du 29 septembre 2020, l'attribution de la prime « Grand âge » n'est pas exclusive du versement des autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel.

En d'autres termes, elle est cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) (8) lorsqu'il est mis en œuvre au sein de la collectivité ou de l'établissement public ou avec les autres régimes de même nature auxquels le RIFSEEP est voué à se substituer progressivement (9).

Pour indication, en l'attente de mise en place du RIFSEEP par l'employeur territorial, en vertu du principe de parité, les auxiliaires de soins territoriaux peuvent prétendre, au titre de leur équivalence avec le corps des aides-soignants et agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense, aux avantages indemnitaires suivants (10) :

- à une prime de service,
- à des indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- 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, incommodes ou salissants,
- à une prime spéciale de sujétion et à une prime forfaitaire.

Les modalités de mise en œuvre

L'instauration de la prime subordonnée à la décision de l'organe délibérant

En vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'instauration de la prime « Grand âge » n'est pas obligatoire. De ce fait, elle est subordonnée à l'adoption d'une délibération de l'assemblée délibérante au sein de chaque collectivité ou établissement public qui souhaite la mettre en œuvre.

Il s'agit d'une différence majeure avec la prime instituée en faveur des fonctionnaires hospitaliers, dont l'attribution est de droit dans les établissements régis par la loi du 9 janvier 1986 relative à la fonction publique hospitalière (11). Dans la fonction publique territoriale, seuls les personnels territoriaux dont les employeurs auront délibéré en ce sens pourront la percevoir.

En revanche, une fois la prime instaurée par délibération de l'assemblée délibérante, l'employeur territorial est lié par les modalités d'attribution et de mise en œuvre expressément prévues par le décret.

Le montant et les prélèvements obligatoires

Une fois instituée, la prime n'est pas modulable : comme dans la fonction publique hospitalière, elle est fixée à 118 euros bruts mensuels.

Classiquement, la prime « Grand âge » est assujettie aux prélèvements obligatoires dus au titre du régime de sécurité sociale dont relève l'agent.

Dans le cas des fonctionnaires, titulaires et stagiaires, relevant du régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux (12), ce sont les prélèvements dont l'assiette intègre le régime indemnitaire.

Lorsqu'elle est allouée aux agents affiliés au régime général de sécurité sociale (13), la prime « Grand âge » est comprise dans l'assiette de l'ensemble des prélèvements obligatoires.

Les modalités de versement

La prime « Grand âge » est versée mensuellement à terme échu.

Dans l'hypothèse d'une réduction du traitement de l'agent, notamment en cas de congé non rémunéré, son montant varie dans les mêmes proportions.

Lorsque les agents exercent leurs fonctions dans plusieurs établissements, services et structures permettant l'allocation de cette prime, son montant est calculé au prorata du temps accompli dans chacun d'entre eux.

Un financement spécifique de l'assurance maladie

Pour permettre le déploiement le plus large possible de la prime « Grand âge » dans la fonction publique territoriale, le financement du dispositif sera supporté par l'assurance maladie, comme ce fut récemment le cas de la prime exceptionnelle versée aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux de la fonction publique dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 (14).

12 C'est-à-dire les fonctionnaires qui occupent un emploi à temps complet, ou un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service au moins égale au seuil d'affiliation à la CNRACL (28 heures).

13 C'est-à-dire les agents contractuels, ainsi que les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, qui occupent un ou plusieurs emplois pour une durée inférieure à 28 heures hebdomadaires.

Selon la note de la DGCL du 18 novembre 2020, elle n'entraînera donc aucune charge supplémentaire pour les collectivités et établissements publics qui feront le choix de l'instaurer.

Plus précisément, les agences régionales de santé (ARS) verseront un financement complémentaire à la section « soins » des EHPAD, au titre de l'objectif global de dépenses pour les personnes âgées de l'assurance maladie.

Le financement de cette prime au profit des agents relevant des SSIAD sera quant à lui assuré par une réévaluation des dotations de l'assurance maladie au profit des services concernés.

La DGCL rappelle que le versement des crédits est subordonné à la mise en place effective de la prime par les employeurs territoriaux. « *Toutefois, compte tenu de l'urgence et du niveau de trésorerie de ces structures, les crédits seront versés par les ARS dès maintenant* », sans attendre le vote de cette mesure par les assemblées délibérantes. Dans l'hypothèse où la prime ne serait finalement pas versée, ces crédits seraient récupérés en 2021.

Par ce dispositif, le Gouvernement entend accélérer le versement de la prime « Grand âge » dans la fonction publique territoriale.

Une application rétroactive au 1^{er} mai 2020

Le texte est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2020. Toutefois, son article 5 prévoit la possibilité pour les employeurs territoriaux de verser rétroactivement la prime « Grand âge », au titre des fonctions exercées auprès des personnes âgées depuis le 1^{er} mai 2020.

Sur ce point, la note de la DGCL du 18 novembre 2020 indique qu'« *au regard de cette mesure exceptionnelle, une délibération prévoyant le versement de cette prime à compter de cette date ne saurait être regardée comme entachée d'illégalité* ».

* *
*

Outre la prime « Grand âge », les agents publics territoriaux devraient bientôt bénéficier de la transposition des accords du Ségur de la santé, signés le 13 juillet 2020, sur les carrières, les métiers et les rémunérations, comportant notamment des mesures de revalorisation salariale des personnels des EHPAD.

14 Sur cette prime prévue par le décret n°2020-711 du 12 juin 2020, voir notamment les *IAJ* de juin 2020.

Ces revalorisations sont en cours pour les personnels des établissements de santé et des EHPAD de la fonction publique hospitalière, autorisées par la publication des textes réglementaires permettant le versement d'un complément de traitement indiciaire aux fonctionnaires et d'une indemnité équivalente aux agents contractuels hospitaliers (15).

Selon une instruction ministérielle du 28 octobre 2020, « *ces accords du Ségur de la santé devant être transposés (...) dans un décret ad hoc pour les EHPAD relevant de la fonction publique territoriale, le versement interviendra donc à partir de janvier 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020* » (16).

L'article 48 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit en effet le financement de cette mesure par la sécurité sociale, y compris au bénéfice des agents territoriaux, à compter du 1^{er} septembre 2020 (17). Selon l'étude d'impact du projet de loi, 29 991 agents de la fonction publique territoriale seraient concernés.

À l'avenir, d'autres mesures de revalorisation des carrières visant à renforcer l'attractivité des métiers du grand âge pourraient aussi être intégrées dans le futur projet de loi « Grand âge et autonomie », dont la présentation est reportée à 2021 (18). ●

15 Décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire aux agents des établissements publics de santé, des groupements de coopération sanitaire et des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes de la fonction publique hospitalière ; arrêté du 19 septembre 2020 fixant le montant de ce complément de traitement indiciaire ; arrêté modificatif du 31 octobre 2020.

16 Instruction n°DGCS/SD5C/DSS/SD1B/CNSA/DESMs/2020/188 du 28 octobre 2020 complémentaire à l'instruction n°DGCS/SD5C/DSS/SD1A/CNSA/DESMs/2020/87 du 5 juin 2020 précitée.

17 Loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

18 Dans un entretien à Public Sénat du 20 novembre 2020, la ministre déléguée auprès du ministre des solidarités et de la santé a indiqué travailler, en amont de cette réforme, sur un « *plan métier* » pour l'attractivité des métiers du grand âge, notamment d'aide-soignant et d'auxiliaire de vie, comportant des mesures de revalorisation des salaires ; entretien consultable sur le site Internet vie-publique.fr.

**LES OUVRAGES STATUTAIRES
DU CIG PETITE COURONNE**

VOIR CLAIR DANS L'ÉVOLUTION DU STATUT



www.cig929394.fr/publications



CIG petite couronne



Assistance du fonctionnaire durant une rupture conventionnelle :

la décision du Conseil constitutionnel du 15 octobre 2020

Portent atteinte au principe d'égalité devant la loi les dispositions de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 réservant aux seules organisations syndicales représentatives la faculté de désigner un conseiller aux fins d'assister le fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle. En effet, le caractère représentatif d'une organisation syndicale ne détermine pas la capacité du conseiller qu'elle désigne à assurer l'assistance du fonctionnaire dans le cadre de cette procédure. Cette différence de traitement entre organisations syndicales représentatives et non représentatives, alors sans rapport avec l'objet de la loi, n'est pas justifiée.

**Décision du Conseil constitutionnel n°2020-860,
QPC du 15 octobre 2020 Syndicat des agrégés
de l'enseignement supérieur et autre**



(Extraits de la décision)

Selon l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « *doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse* ». Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

« L'article 72 de la loi du 6 août 2019, applicable du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, permet à un fonctionnaire et à son administration de convenir en commun, sous la forme d'une rupture conventionnelle, des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. Cette rupture, qui ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties, résulte d'une convention signée par le fonctionnaire et son administration, dans laquelle est, notamment, défini le montant de l'indemnité spécifique de rupture. Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire ne peut se faire assister que par un conseiller désigné

par une organisation syndicale représentative de son choix.

« Les dispositions contestées, qui réservent aux organisations syndicales représentatives la faculté de désigner un conseiller aux fins d'assister le fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle, établissent une différence de traitement entre ces organisations et les organisations syndicales non représentatives.

« En adoptant ces dispositions, le législateur a entendu accorder une garantie au fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle. Toutefois, 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.

« Par conséquent, les dispositions contestées méconnaissent le principe d'égalité devant la loi. Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, elles doivent donc être déclarées contraires à la Constitution.

”

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Saisi par le Conseil d'État d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), le Conseil constitutionnel a été amené à se prononcer, par une décision du 15 octobre 2020 (1), sur la conformité à la Constitution d'une partie des dispositions de l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui met en place un dispositif expérimental, applicable du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, permettant aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique de conclure une rupture conventionnelle avec leur administration.

Pour rappel, la procédure de rupture conventionnelle trouve son origine dans le code du travail (2). Il s'agit, dans la sphère privée, d'un mode de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée précédé d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister soit « par une personne de son choix appartenant au

personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié », soit « en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative », cette procédure visant à garantir le consentement libre et éclairé du salarié (3).

Conformément aux objectifs du gouvernement de favoriser la mixité des carrières publiques et privées (4), la procédure prévue pour les fonctionnaires à l'article 72 de la loi précitée énonce que l'administration et le fonctionnaire peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Cela se traduit par la signature d'une convention entre les deux parties définissant notamment le montant de l'indemnité spécifique

1 Décision du Conseil constitutionnel n°2020-860, QPC du 15 octobre 2020 Syndicat des agrégés de l'enseignement supérieur et autre (JO n°0252 du 16 octobre 2020).

2 Articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

3 Commentaire du Conseil constitutionnel sur la décision n°2020-860 QPC du 15 octobre 2020.

4 Exposé des motifs, loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

de rupture. Durant cette procédure, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Pour l'application de ces dispositions, le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique définit les modalités d'organisation de ce dispositif. Il précise dans son article 3 que les organisations syndicales représentatives sont celles disposant d'au moins un siège, selon le cas, au comité social territorial ou au comité social d'établissement dans lequel l'agent exerce ses fonctions. Il indique également qu'à défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein de ces instances, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

C'est dans ce cadre que le Syndicat des agrégés de l'enseignement supérieur (SAGES) et le Syndicat national des collèges et des lycées (SNCL) ont déposé un recours pour excès de pouvoir contre le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 précité et posé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) relative notamment à la conformité à la Constitution des dispositions du dixième alinéa du paragraphe I de l'article 72 qui interdisent aux organisations syndicales non représentatives d'assister un fonctionnaire au cours d'une procédure de rupture conventionnelle.

Le Conseil d'État a alors examiné le moyen invoqué par les requérants, tiré de la méconnaissance, par ces dispositions, du principe d'égalité devant la loi.

Estimant que ce moyen soulevait une question présentant un caractère sérieux, le Conseil d'État a renvoyé cette question prioritaire de constitutionnalité au Conseil constitutionnel (5).

Pour rappel, la QPC est le droit reconnu à toute personne partie à une instance de soutenir qu'une disposition législative porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit (6). Saisi sur renvoi du Conseil d'État ou de la Cour de cassation, il appartient au Conseil constitutionnel de se prononcer et, le cas échéant, de déclarer ou non la constitutionnalité de la disposition législative, effectuant ainsi un contrôle a posteriori de dispositions législatives déjà entrées en vigueur.

Dans sa décision ici commentée, la question prioritaire de constitutionnalité porte sur le mot « *représentative* » figurant au dixième alinéa du paragraphe I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019.

Les syndicats requérants soutenaient que ces dispositions établissaient deux différences de traitement injustifiées : l'une entre les syndicats représentatifs et les syndicats non représentatifs ; l'autre entre les fonctionnaires, selon qu'ils sont ou non adhérents d'un syndicat représentatif.

Le Conseil constitutionnel vérifie que la différence de traitement ainsi établie entre organisations syndicales représentatives et non représentatives ne porte pas atteinte au principe d'égalité devant la loi.

Dans un premier temps, il rappelle son interprétation du principe d'égalité inscrit à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 (7), selon laquelle sont possibles les différences de traitement à condition qu'elles soient justifiées par une différence de situation ou par un intérêt général en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

Dans un second temps, après avoir rappelé les dispositions de l'article 72 relatives à la procédure de rupture conventionnelle, il constate que les dispositions contestées, en réservant

5 Conseil d'État, 15 juillet 2020, req. n°439031.

6 Article 61-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 créé par la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^e République.

7 Art. 6 de la DDHC : « *la loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement ou par leurs représentants à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les citoyens, étant égaux à ses yeux, sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ».

aux organisations syndicales représentatives la faculté de désigner un conseiller aux fins d'assister le fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle, établissent effectivement une différence de traitement entre ces organisations et les organisations syndicales non représentatives.

Après avoir relevé que le législateur avait entendu accorder une garantie au fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle, il estime que 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 et conclut donc que la différence de traitement, sans rapport avec l'objet de la loi, n'est pas justifiée.

Cette décision du Conseil constitutionnel s'inscrit dans une jurisprudence fournie en la matière. En effet, le juge constitutionnel a souvent eu l'occasion de se prononcer sur des griefs relatifs au principe d'égalité entre syndicats. Il a dans certaines affaires estimé que la différence de traitement entre syndicats était justifiée. Dans sa décision QPC du 7 octobre 2010 (8) il a ainsi validé la différence de traitement entre syndicats catégoriels et syndicats intercatégoriels, en vertu de laquelle un syndicat catégoriel pouvait être représentatif en obtenant moins de voix qu'un syndicat intercatégoriel qui n'avait pas atteint le seuil de représentativité. Le Conseil constitutionnel a jugé que cette différence de traitement ne méconnaissait pas le principe d'égalité devant la loi au motif d'une part que les syndicats catégoriels ne se trouvaient pas dans une situation identique aux syndicats généralistes, et d'autre part que la différence de traitement était assise sur des critères et produisait des effets en lien direct avec l'objet de la loi.

À l'inverse, les juges ont parfois estimé que la différence de traitement entre syndicats était injustifiée, comme dans la décision QPC du 20 octobre 2017 (9)

où il était question de la différence de traitement entre syndicats représentatifs signataires ou non signataires d'un accord d'entreprise, ces derniers étant exclus de la participation à la négociation et à la conclusion du protocole relatif à l'organisation de la consultation des salariés. Le Conseil constitutionnel a jugé que la différence de traitement résultant ainsi de la signature par une organisation syndicale d'un tel accord méconnaissait le principe d'égalité devant la loi au motif que toutes les organisations syndicales sont intéressées par la définition des modalités d'organisation d'une telle consultation, puisque l'adoption d'un tel accord vaudrait ensuite pour l'ensemble des salariés. La différence de traitement ne reposait ainsi ni sur une différence de situation ni sur un motif d'intérêt général en rapport direct avec l'objet de la loi.

À la différence des précédents jurisprudentiels évoqués ci-dessus, l'originalité de la question ici posée au Conseil Constitutionnel est que celle-ci traite de prérogatives spécifiques accordées à des organisations représentatives en raison des intérêts individuels de l'agent et non pas d'intérêts collectifs qu'elles représentent. Selon le rapporteur du Conseil d'État (10), il est ici question « *d'assistance individuelle à un agent dans la négociation d'une rupture conventionnelle avec son employeur, le rôle du conseiller désigné par le syndicat étant alors la défense des intérêts individuels de l'agent, et non des intérêts collectifs des travailleurs que cette organisation représente* ».

Le Conseil constitutionnel conclut donc que portent atteinte au principe d'égalité devant la loi les dispositions de l'article 72 réservant aux organisations syndicales représentatives la faculté de désigner un conseiller aux fins d'assister le fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle. Le mot « *représentative* » y figurant est déclaré contraire à la Constitution.

8 Article 61-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 créé par la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^e République.

9 Décision n°2017-664 du 20 octobre 2017, CGT-FO,

10 Conseil d'État, 15 juillet 2020, Syndicat des agrégés de l'enseignement supérieur, req. n°439031, conclusions de M. Raphaël Chambon, rapporteur public.

Après avoir estimé qu'il n'y avait pas lieu de reporter la prise d'effet de la déclaration d'inconstitutionnalité, il déclare que celle-ci intervient donc à compter de la date de la publication de sa décision et est applicable à toutes les affaires non jugées définitivement à cette date.

En pratique, cette décision implique que les entretiens relatifs à la rupture conventionnelle entre un agent et sa collectivité pourront se faire en présence d'un conseiller désigné par une organisation syndicale du choix de l'intéressé, peu importe qu'elle soit représentative ou non.

On relèvera que l'article 72 prévoit également un dispositif de rupture conventionnelle pour les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée relevant des trois versants de la fonction publique, renvoyant à un décret pour ses modalités d'application. Ainsi, le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 a créé un nouvel article 49 *quinquies* au sein du décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoyant, à l'instar des fonctionnaires, que l'agent contractuel le souhaitant peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. L'illégalité de ces dispositions pourrait être soulevée dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir si le pouvoir réglementaire n'intervenait pas pour tenir compte de la présente décision.

Enfin, on mentionnera pour conclure une décision récente du Conseil d'État relative à un autre droit résultant de la loi de transformation de la fonction publique, celui introduisant la possibilité pour un fonctionnaire de se faire

assister par un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de son choix dans l'exercice d'un recours administratif contre certaines décisions individuelles défavorables qui ne sont plus soumises à l'avis préalable de la commission administrative paritaire (11).

Dans une décision du 5 juin 2020 (12), le Conseil d'État a en effet jugé que les dispositions du statut général des fonctionnaires de l'État prévoyant ce droit ne sauraient être interprétées comme ayant pour effet d'interdire aux agents qui le souhaitent de se faire assister dans la préparation de ces recours, par le représentant d'un syndicat non représentatif. Estimant qu'elles ne portent donc pas atteinte au principe d'égalité entre syndicats représentatifs et non représentatifs, la Haute autorité a estimé dans cette affaire, qu'il n'y avait pas lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité qui avait été soulevée à ce sujet par le syndicat des agrégés de l'enseignement supérieur.

Pour la fonction publique territoriale, l'article 30 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 prévoit dans des termes analogues que les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises en matière de promotion, d'avancement ou de mutation. À la lumière de la décision du Conseil d'État du 5 juin susvisée, ces dispositions doivent être interprétées comme n'interdisant pas à ces derniers de se faire assister, s'ils le souhaitent, par le représentant d'un syndicat non représentatif. ●

11 Article 14 *bis* de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la fonction publique de l'État créé par l'article 10 de la loi TFP du 6 août 2019.

12 Conseil d'État, 5 juin 2020, req n° 438230.

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>

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...

31	Covid-19
37	Réforme de la fonction publique

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

41	Accès à la fonction publique
42	Agents contractuels
43	Cadres d'emplois / Métiers territoriaux
45	Carrière
45	Cessation de fonctions
46	Conditions de travail
47	Discipline
48	Droits et obligations
49	Durée du travail
50	Emplois fonctionnels
50	Formation
51	Indisponibilité physique
52	Instances nationales de consultation (CSFPT / CCFP)
52	Positions
52	Protection sociale / Action sociale
53	Rémunération / Indemnisation / Avantage en nature
55	Ressources humaines / Management

À LIRE ÉGALEMENT

57	Actualité des autres fonctions publiques
59	Code du travail
60	Congés spécifiques
60	Contrôle de légalité
60	Délégation de signature
61	Égalité professionnelle
61	Finances publiques / Finances locales
62	Intercommunalité
62	Médiation / Contentieux
63	Projet de loi de financement de la sécurité sociale
63	Qualité de vie au travail
63	RGPD / Open Data
64	Service public industriel et commercial



COVID-19

Ordonnance n°2020-1402 du 18 novembre 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre administratif

(NOR : JUSX2008167R), JO, n° 280, 19 novembre 2020, texte n° 37

Cette ordonnance est prise en application de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire. Le 1^{er} du I de son article 10 habilite le gouvernement à prendre, jusqu'au 16 février 2021, toute mesure relevant du domaine de la loi prolongeant ou rétablissant l'application des dispositions prises pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19. Dans ce contexte,

le gouvernement rétablit certaines mesures adaptant les règles applicables devant les juridictions administratives, prises dans le cadre de l'ordonnance n° 2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif, notamment celles relatives au recours à la visioconférence devant ces juridictions, à la tenue des audiences et à l'organisation du contradictoire devant les juridictions.

Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire

(NOR : PRMX2027873L), JO, n° 277, 15 novembre 2020, texte n° 1

L'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire est prorogé jusqu'au 16 février 2021 inclus (art. 1^{er}). Des mesures organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire seront instaurées jusqu'au 1^{er} avril 2021 (art. 2). Les dispositions de l'ordonnance n° 2020-391 du 1^{er} avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de Covid-19 sont prolongées jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (art. 6). Pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire,

le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances, jusqu'au 16 février 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 et à procéder à leur prolongation, à leur rétablissement ou à leur adaptation (art. 10). Les durées maximales d'activité dans les réserves militaires, de sécurité civile, sanitaire ou de la police nationale, prévues à l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, sont prolongées de la durée de l'état d'urgence sanitaire. Ces dispositions sont applicables aux agents contractuels de la fonction publique (art. 16).

Décret n° 2020-1358 du 6 novembre 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

(NOR : SAZ2030429D), JO, n° 271, 7 novembre 2020, texte n° 14

Ce décret modifie entre autres 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. Il est précisé «*que les établissements relevant des types d'établissements définis par le règlement pris en application de l'article R. 123-12 du code de la construction et de l'habitation peuvent accueillir du public, dans des conditions de*

nature à permettre le respect des dispositions de l'article 1^{er}, pour (...) les assemblées délibérantes des collectivités et leurs groupements, et les réunions des personnes morales ayant un caractère obligatoire».

TEXTE

Décret n° 2020-1454 du 27 novembre 2020 modifiant 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

(NOR : SSAZ2033094D), JO, n° 288, 28 novembre 2020, texte n° 18

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 est modifié pour prendre en compte les mesures

d'allègement du confinement à partir du 28 novembre 2020. Ces allègements concernent notamment la limitation des déplacements, les rassemblements et les établissements recevant du public.

TEXTE

Décret n° 2020-1406 du 18 novembre 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif,

JO, n° 280, 19 novembre 2020, texte n° 41

Ce décret reprend certaines dispositions figurant dans l'ordonnance n° 2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif pour les rendre à nouveau applicables à la suite de la déclaration de l'état d'urgence sanitaire. Il s'agit des dispositions suivantes : possibilité, devant toutes les juridictions administratives, de communiquer par tout moyen avec les parties ; élargissement

aux conseillers de tribunal administratif et de cour administrative d'appel d'au moins deux ans d'ancienneté de prendre des ordonnances «*de tri*»; possibilité de statuer sur les demandes de sursis à exécution en appel sans audience ; possibilité pour le président de la formation de jugement de signer seul la minute ; notification à l'avocat valant notification à la partie qu'il représente.

TEXTE

Décision n° 440418 du 16 novembre 2020 du Conseil d'État statuant au contentieux relative à l'article 13 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période

(NOR : CETX1710334S), JO, n° 285, 25 novembre 2020, texte n° 128

L'article 13 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures

pendant cette même période est annulé en tant qu'il prévoit une dispense de consultations préalables obligatoires prévues par une disposition législative.

TEXTE

Décret n° 2020-1425 du 21 novembre 2020 adaptant les modalités de versement de la prime exceptionnelle allouée à certains agents mobilisés à la suite de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

(NOR : SSAH2028558D), JO, n° 283, 22 novembre 2020, texte n° 20

Ce décret, pris sur le fondement de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire dans les territoires mentionnés au I de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire, permet un nouveau

versement de la prime exceptionnelle prévue à l'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 pour les personnels affectés dans les établissements et services situés dans l'un de ces territoires.

Pour ces personnels, le montant global de la prime est porté à 1 500 ou 1 000 euros en fonction de leur établissement d'exercice. À cet effet, le décret modifie, d'une part, le décret n° 2020-568 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux agents des établissements publics de santé et à certains agents civils et militaires du ministère des armées et de l'Institution nationale

des invalides dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 et, d'autre part, le décret n° 2020-711 du 12 juin 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'État dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.

Décret n° 2020-1386 du 14 novembre 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

(NOR : SSAS2026677D), JO, n° 277, 15 novembre 2020, texte n° 28

Ce décret modifie jusqu'au 31 décembre 2020 les règles applicables au versement des indemnités journalières maladie pour les assurés vulnérables, les assurés considérés comme personne contact à risque de contamination et ceux se trouvant dans l'obligation de garder leur enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile à

la suite de la fermeture de son établissement, sous certaines conditions. Les conditions d'ouverture de droit et le délai de carence ne leur sont pas applicables et les indemnités journalières ne sont pas prises dans les compteurs de durée maximale d'indemnité journalière.

Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

(NOR : SSAS2030328D), JO, n° 274, 11 novembre 2020, texte n° 20

Ce décret, pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, fondée sur les avis du Haut Conseil de la santé publique des 6 et 29 octobre 2020. Sous réserve que les conditions de travail de l'intéressé ne répondent pas aux mesures de protection renforcées définies au 2° de l'article 1^{er} du décret, le placement en position d'activité partielle est effectué à la demande du salarié et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin. Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protection

renforcées mentionnées au 2° de l'article 1^{er} du présent décret, il saisit le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail. 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 et les articles 2 à 4 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 sont abrogés.

Arrêté du 16 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures d'organisation et de fonctionnement du système de santé nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

(NOR : SSAZ2031430A), JO, n° 278, 17 novembre 2020, texte n° 21

Cet arrêté précise dans quelles conditions peuvent être organisées des campagnes de dépistage du Covid-19 dans les entreprises

et les collectivités territoriales. Ces actions de dépistage, réalisées à l'aide de tests antigéniques rapides, sont autorisées « à titre

TEXTE

TEXTE

TEXTE

exceptionnel et dans l'intérêt de la protection de la santé». Ces opérations de dépistage collectif, sont organisées en cas de suspicion de cluster ou de circulation particulièrement active du virus, après déclaration au représentant

de l'État dans le département. Les tests sont réalisés par un médecin, un infirmier ou un pharmacien ou par l'une des personnes mentionnées aux IV et V de l'article 25.

TEXTE

Circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 10 novembre 2020. - 3 p.

Les dispositions de cette circulaire visent à clarifier le dispositif relatif aux agents dits «vulnérables», présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection au virus. Elles reprennent et adaptent à la fonction publique les dispositions du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, applicable aux salariés. La circulaire précise les critères de vulnérabilité définis par l'article 1^{er} du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 précité puis les modalités

d'organisation du travail et de prise en charge des personnes vulnérables. Par ailleurs, la circulaire stipule que «si l'employeur estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, celui-ci est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA)» et qu'en cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin du travail, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent».

TEXTE

Circulaire du 3 novembre 2020 relative à l'organisation de la formation dans les établissements assurant la formation professionnelle des agents publics au regard de la situation sanitaire

(NOR: TFPF2030425C) Legifrance.gouv.fr, 3 novembre 2020. - 2 p.

Cette circulaire précise dans un contexte d'évolution préoccupante de l'épidémie de COVID-19 les modalités de fonctionnement des établissements assurant la formation professionnelle des agents publics. Les dispositions de la présente circulaire doivent permettre de concilier la lutte contre la propagation de l'épidémie et la continuité des activités pédagogiques. Pour les établissements qui assurent la formation professionnelle des

agents publics, placés sous l'autorité des secrétaires généraux des ministères, la formation à distance devient la règle. Ainsi, l'accueil des stagiaires et élèves dans les établissements assurant la formation professionnelle des agents publics est autorisé aux seules fins de permettre l'accès aux formations lorsqu'elles ne peuvent être effectuées à distance, compte tenu de leur caractère pratique.

REVUE DE PRESSE

COVID-19 : une nouvelle définition de la vulnérabilité des agents

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1698, 24 novembre 2018.- pp. 6-7

Le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 redéfinit la notion de vulnérabilité. Les salariés ou les agents publics relevant du régime général de la sécurité sociale souffrant d'une des pathologies mentionnées au décret et se trouvant dans l'impossibilité de télétravailler ou de bénéficier de mesures de protection renforcées sont

ainsi placés en activité partielle. Concernant la fonction publique, la circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables a précisé que la prise en charge des agents publics vulnérables se faisait à leur demande, sur la base d'un certificat du médecin traitant. Ces personnes peuvent alors être placées en autorisations spéciales d'absence (ASA).

REVUE DE PRESSE

L'épidémie de Covid, une crise sanitaire symptomatique de la crise de la fonction publique*Droit administratif, n° 11, novembre 2020.- pp. 24-32*

La crise sanitaire liée au Covid-19 intervient dans un contexte où la fonction publique a fait l'objet d'importantes modifications remettant en cause ses fondements depuis 2017. Les agents publics sont sollicités pour réguler les conséquences de cette épidémie alors que les réformes successives de l'action publique s'inscrivent dans une logique plus managériale et amènent la fonction publique

à poursuivre de nouveaux objectifs avec des moyens humains et matériels réduits. Selon l'auteur de cet article, la crise sanitaire a mis en évidence les limites de la nouvelle organisation de la fonction publique. Les nouveaux impératifs managériaux et économiques sont ainsi venus compliquer la gestion de cette épidémie par les agents publics.

REVUE DE PRESSE

Les territoriaux fiers d'avoir assuré pendant la crise, mais leur malaise au travail perdure*La Gazette des communes, n° 43, du 9 au 15 novembre 2020.- pp. 24-25*

La 11^e édition du baromètre bien-être au travail «La Gazette»-MNT souligne le malaise toujours prégnant des agents territoriaux, qui s'inscrit dans une tendance ancrée depuis déjà de nombreuses années. 55 % des agents sondés estiment que leur bien-être au travail s'est détérioré au cours des 12 derniers

mois. Les conditions de travail jugées peu satisfaisantes n'entament cependant pas un attachement viscéral au service public local. Ils sont 82 % à exprimer le sentiment d'avoir contribué efficacement à la continuité du service public pendant la crise sanitaire du Covid-19.

REVUE DE PRESSE

Gérer un cas positif ou une suspicion de Covid-19 dans l'établissement*Éditions Weka, 2020.- 6 p.*

Ce livre blanc présente les quatre étapes à suivre par l'employeur lorsqu'un agent a été au contact d'un cas positif et comment réagir en cas de suspicion :

1. identifier le poste, les conditions et les lieux d'exercice,

2. identifier les cas contacts et informer les agents,

3. isoler les agents dont le test est positif, les cas contacts à risque,

4. gérer le retour au poste.

REVUE DE PRESSE

Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives 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 12 novembre)*Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2020.- 6 p.*

Suite à la publication du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 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 fixe la nouvelle liste des critères des personnes vulnérables au Covid-19, cette nouvelle version du « Questions/Réponses », mise à jour au 12 novembre 2020, met l'accent sur la gestion des personnes vulnérables. La Direction générale de l'administration et de la fonction

publique (DGAFFP) synthétise les parties relatives aux agents vulnérables en renvoyant à la circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables. Cette circulaire reprend et adapte à la fonction publique les dispositions du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 précité.

REVUE DE PRESSE

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

(version mise à jour au 5 novembre 2020)

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

En complément au document questions/réponses édité par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la Direction générale des collectivités locales (DGCL) publie une mise à jour de sa FAQ le 5 novembre 2020. Cette nouvelle version fait le point sur les règles en vigueur dans la fonction publique territoriale.

Au sommaire :

1. Mesures visant à garantir la protection des personnels dans les locaux
2. Situation des agents présentant un risque de forme grave de la Covid-19, agents dits vulnérables

3. Situation des proches de personnes vulnérables

4. Situation des agents identifiés comme cas «contact à risque»

5. Régime des autorisations d'absence pour garde d'enfant applicable au 1^{er} septembre 2020

6. Modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19

7. Modalités de mise en place du télétravail

8. Dialogue social

9. Régime indemnitaire

10. Questions diverses.

REVUE DE PRESSE

Foire aux questions relative à la continuité institutionnelle et dispositions dérogatoires pour les collectivités territoriales pendant l'état d'urgence sanitaire*Direction générale des collectivités locales, 2020.- 4 p.*

Cette foire aux questions, mise à jour le 17 novembre 2020, aborde les modalités de réunion des organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), les

règles de quorum et les procurations, les règles des délégations à l'exécutif et de contrôle de légalité ainsi que la dispense de consultation de certaines commissions et conseils internes pendant l'état d'urgence sanitaire.

REVUE DE PRESSE

Questions-réponses : télétravail en période de COVID-19 (mise à jour le 9 novembre 2020)*Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 2020.- 19 p.*

Le ministère du travail a mis à jour son «Questions/Réponses» sur le télétravail. Le document précise qu'un employeur «peut se voir imposer d'accorder un ou plusieurs jours de télétravail à ses salariés, sous peine de voir engagée sa responsabilité au titre de son obligation de sécurité». Le ministère propose une méthode en trois étapes pour identifier les postes qui peuvent être exercés en

télétravail : «recenser les principales activités pour chaque fonction ou métier, évaluer les difficultés éventuelles au télétravail pour chacune de ces activités pour l'entreprise, le client, le télétravailleur et identifier si des moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés». Le document traite également du contrôle de l'activité ainsi que de la prise en charge des frais de transport en commun.

REVUE DE PRESSE

Questions-réponses du ministère du travail relatif au télétravail

(mis à jour le 13 novembre 2020)

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 2020.- 4 p.

Le ministère du travail a mis à jour son «Questions/Réponses» sur le télétravail. Ce dernier introduit une exception à l'obligation de recourir au télétravail sur les postes qui le permettent pour les salariés souffrant d'isolement. Il recommande ainsi aux employeurs d'être attentifs au risque

d'isolement engendré par le télétravail et les invite à prendre les mesures de prévention adaptées. Le «Questions/Réponses» préconise de maintenir au maximum le lien entre les membres de l'équipe, en facilitant les échanges, formels comme informels, par téléphone ou visioconférence.

RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique

(NOR : MTRD2031283R), JO, n° 286, 26 novembre 2020, texte n° 47

TEXTE

Prévu par l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, cette ordonnance vise à créer ou modifier diverses dispositions en matière de protection sociale des agents publics. Elle contient des mesures relatives à l'aptitude physique, aux instances médicales et à la médecine de prévention, aux congés pour raison de santé, au maintien dans l'emploi et aux congés familiaux. L'article 1^{er} met en cohérence les conditions d'accès à l'emploi public avec l'objectif de non-discrimination au regard de l'état de santé des candidats aux emplois publics. Il réforme les conditions de santé prévues à l'entrée dans la fonction publique puisque la condition générale actuelle sera remplacée par des conditions particulières, justifiées par l'exercice de certaines fonctions comportant des risques particuliers ou impliquant des sujétions spécifiques. L'article 2 simplifie et rationalise l'organisation et le fonctionnement des instances médicales de la fonction publique (comités médicaux et commissions de réforme) en instituant une instance médicale unique, le conseil médical. L'article 4 clarifie la terminologie des congés maladie telle que rédigée à l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 qui correspond à trois catégories de congés pour raison de santé dont les droits sont ouverts aux fonctionnaires : le congé de maladie, le congé de longue maladie et le congé de longue durée. L'article 5 vise à clarifier les droits à congé de longue maladie et à congé de longue durée en précisant que leur utilisation peut être de manière continue ou discontinue. Cet article instaure, par ailleurs, la portabilité du congé de longue maladie et du congé de longue durée ainsi que des modalités d'utilisation afférentes, en cas de mobilité intra et inter-versants de la fonction publique, du fonctionnaire bénéficiaire de l'un de ces congés. L'article 6 renvoie à un décret en Conseil d'État le soin de préciser les modalités d'octroi et de maintien des congés pour raison de santé et du service à temps partiel pour raison thérapeutique ainsi que les modalités suivant lesquelles le fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant les congés pour raison de santé et le congé pour invalidité temporaire imputable au

service. L'article 7 renforce le cadre du secret professionnel auquel sont astreints les agents publics travaillant au sein des services administratifs en charge des dossiers d'accidents de service et de maladies professionnelles. L'article 8 permet le versement des prestations du régime des accidents et maladies professionnels des fonctionnaires pour des périodes antérieures à la date de création du tableau de maladie professionnelle liées à une infection au SARS-CoV2 pour qu'aucun frein ne puisse empêcher la prise en charge des conséquences de ces infections professionnelles. L'article 9 modifie le dispositif du temps partiel pour raison thérapeutique. L'article 10 contient des dispositions relatives au reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice des fonctions pour raisons de santé. Cet article instaure la possibilité de bénéficier d'un reclassement entre versants de la fonction publique avec maintien d'une priorité dans l'administration d'origine. Il permet également, sous certaines conditions, d'engager la procédure de reclassement d'un agent sans demande expresse de sa part. Cet article clarifie enfin le régime de la période de préparation au reclassement. L'article 11 vise à rendre plus lisibles les congés liés à la parentalité en réorganisant les articles des trois lois statutaires listant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Cet article permet également d'harmoniser le régime de chacun de ces congés en renvoyant directement aux durées applicables aux salariés du secteur privé. L'article 12 ajoute la notion de durée maximale du congé de proche aidant en cohérence avec les dispositions applicables aux salariés du secteur privé. Il étend par ailleurs ce congé aux agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale. L'article 13 diffère au 1^{er} février 2022 l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux instances médicales et aux congés pour raison de santé. L'entrée en vigueur des nouvelles règles du temps partiel pour raison thérapeutique est, quant à elle, différée au plus tard au 1^{er} juin 2021. Enfin, l'article 14 précise les modalités de gestion de la période transitoire vers les nouvelles règles.

TEXTE

Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

(NOR : TFPF2022344D), JO, n° 291, 2 décembre 2020, texte n° 28

Ce texte fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instituant un rapport social unique et une base de données sociales dans les administrations publiques. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social

unique. Ce décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 sous réserve des dispositions prévues à l'article 12. Il prévoit une période transitoire du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, pendant laquelle le rapport social unique est présenté au comité technique compétent. Le décret définit les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques et des bases de données sociales au cours de cette période transitoire.

REVUE DE PRESSE

Création du rapport social unique et de la base de données sociales au 1^{er} janvier*La Gazette.fr, 2 décembre 2020.- 3 p.*

Cet article analyse le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique. Désormais, chaque année, un rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données, à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion (LDG), devra être élaboré. Ce décret fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique. Le décret précise également « que les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un

centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés à un centre de gestion ». Par ailleurs, « dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, ce rapport est rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion ».

REVUE DE PRESSE

Protection sociale des agents : l'ordonnance qui change tout*La Gazette.fr, 26 novembre 2020.- 4 p.*

Cet article détaille les différentes dispositions de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique : l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, les instances médicales de

la fonction publique, les congés de maladie et le temps partiel thérapeutique, le secret professionnel, la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle, le reclassement pour inaptitude médicale et les congés de parentalité.

REVUE DE PRESSE

Propositions du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT) sur la simplification et la modernisation de la fonction publique au titre de la relance... et au-delà*SNDGCT, 2 octobre 2020.- 9 p.*

Dans cette contribution, le Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales (SNDGCT) répond à la consultation publique lancée par la ministre de la Transformation et de la fonction publiques,

le 2 septembre dernier. Amélie de Montchalin posait alors les deux questions : « Quelle est la mesure principale que mon ministère devrait prendre pour simplifier l'action publique afin de faciliter la relance de notre pays ? » et « Quelle

est la mesure principale à prendre qui vous permettrait, dans votre action quotidienne, de mieux remplir cet objectif ?». Le SNDGCT formule 40 propositions de simplification qu'il souhaiterait voir expérimentées, autour des thématiques suivantes :

- la simplification de l'entrée dans la fonction publique,
- la simplification de la gestion statutaire,
- une réelle harmonisation entre les différents versants de la fonction publique,

- l'innovation en matière de rémunération,
- une simplification des règles de gestion des ressources humaines,
- la responsabilisation des employeurs,
- une simplification des règles liées aux instances médicales,
- une clarification des structures de gestion de la fonction publique territoriale,
- un renforcement de l'égalité professionnelle, la clarification des responsabilités des dirigeants territoriaux.

L'impact de la prime de précarité dans la fonction publique reste difficile à évaluer

Acteurs publics.fr, 6 novembre 2020.- 4 p.

Selon les informations contenues dans la fiche d'impact, le coût de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique, instaurée par le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020, serait estimé à 364 millions d'euros par an pour les trois versants de la fonction publique. Le coût annuel pour le versant territorial serait de 153 millions d'euros pour 80 640 bénéficiaires potentiels. Cette estimation s'appuie sur le fait que, en moyenne, 70 % des agents contractuels sont embauchés

pour une durée inférieure ou égale à un an (71,1 % des agents territoriaux). Toutefois, cette estimation haute, «*effectuée à comportement inchangé des employeurs*», doit être relativisée, précise l'exécutif. Par ailleurs, le gouvernement considère que cette indemnité pourrait «*avoir des effets vertueux sur la politique RH de certains employeurs, notamment ceux qui ont un recours parfois abusif à des contrats courts renouvelés*». ●



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

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

➤ Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

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

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

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

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

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

Chaque document mentionné
est assorti d'un résumé.

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

ACTUALITÉS

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

➤ Les textes et la jurisprudence : plus de 10 000 documents

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

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



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



ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 20111 du 4 juin 2019 relative à l'obligation
qui pèse sur les collectivités locales de soumettre leurs nouveaux collaborateurs
saisonniers à une double visite médicale d'embauche***JO Assemblée nationale, 27 octobre 2020.- p.7490*

La réponse ministérielle précise qu'« aux termes de l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris en 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, aucun agent contractuel ne peut être recruté s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap. À ce titre, les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé sur un emploi de fonctionnaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment du recrutement d'un agent contractuel, y compris lorsqu'il est recruté sur un emploi non permanent pour faire face à un besoin temporaire comme saisonnier. Afin de simplifier les règles applicables en la matière, le gouvernement envisage de supprimer

la condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, actuellement vérifiée par un médecin agréé, et de la remplacer par l'exigence de conditions d'aptitude physique et mentale particulières, seulement pour l'exercice de certaines fonctions, en raison des risques spécifiques que celles-ci comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers devraient déterminer les fonctions exigeant dans chaque corps et cadres d'emplois les conditions d'aptitude physique et mentale particulières et des arrêtés ministériels fixer les modalités d'appréciation de ces conditions d'aptitude physique et mentale particulières. Ces évolutions, qui font actuellement l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux, devraient être introduites dans le projet d'ordonnance pris en application des l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ».

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE**Les commissions d'évaluation professionnelle instituées par la loi Sauvadet :
jury d'examen ou de concours ?***La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 46, 16 novembre 2020.- pp. 30-34*

Sont publiées les conclusions de M. Samuel Deliancourt, rapporteur public, sous l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon du 17 décembre 2019 relatif aux commissions d'évaluation professionnelle instituées par la loi Sauvadet. Le rapporteur public s'interroge plus particulièrement sur la distinction entre concours et examens. La Cour administrative, dans le cas d'espèce, a considéré que

la commission d'évaluation professionnelle s'apparentait à un jury d'examen et non de concours. De ce fait, la Cour a précisé « qu'il n'appartenait pas au juge administratif de contrôler les appréciations souveraines portées par le jury sur les mérites et les connaissances des candidats dès lors qu'il avait procédé aux auditions et délibéré de façon régulière ».

AGENTS CONTRACTUELS

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 11051 du 27 juin 2020 relative au recours abusif aux agents contractuels,***JO Sénat, 15 octobre 2020.- p. 4733*

M. Jean-Marie Mizzon interroge M. le ministre de l'action et des comptes publics sur l'absence de dispositif dissuasif contraignant les employeurs publics à respecter les principes régissant l'utilisation des contrats temporaires conformément à l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée annexé à la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée. La réponse ministérielle rappelle, dans un premier temps, le cadre réglementaire en vigueur concernant le recours à des agents contractuels puis précise les mesures mises en place afin de réduire les situations de précarité dans la fonction publique. En premier lieu, les dispositions relatives aux agents contractuels, prévues par la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ont permis de préciser les besoins temporaires justifiant le recours à des agents non titulaires en contrat à durée déterminée (CDD) : remplacement d'un fonctionnaire absent ou vacance temporaire d'emploi. La loi oblige ainsi l'administration à préciser dans le contrat les motifs du recours au CDD et vise à prévenir les situations de renouvellement abusif des contrats temporaires pour pourvoir un besoin permanent. En deuxième lieu, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique a clarifié les dispositions relatives aux durées et aux conditions de renouvellement des contrats conclus pour répondre à des besoins temporaires ce qui doit permettre de prévenir les situations de renouvellements abusifs de contrats à durée déterminée et de sécuriser les parcours professionnels des agents, dont les conditions d'emplois sont les plus précaires. La loi du 12 mars 2012 a également créé les conditions d'un plus large accès au contrat à durée indéterminée (CDI) pour les agents occupant un emploi

permanent de l'administration. Elle permet de garantir à un agent recruté pour répondre à un emploi permanent d'une administration la prise en compte d'une expérience antérieurement acquise au titre d'une vacance temporaire d'emploi, d'un remplacement ou sur un emploi temporaire pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'obtention d'un CDI, dès lors que l'ensemble de ces expériences aurait été acquises sur des fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même employeur. En dernier lieu, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé dans les trois versants, une indemnité de fin de contrat au bénéfice des agents recrutés pour une durée égale ou inférieure d'un an et lorsque la rémunération brute globale de l'agent est inférieure à un plafond fixée par décret en Conseil d'État. Due au titre des contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021, cette indemnité sera égale à 10 % de cette rémunération brute globale. En seront néanmoins exclues certaines catégories d'agents contractuels, dont ceux recrutés sur des emplois de direction ou par le biais d'un contrat de projet. Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique a introduit d'autres mesures destinées à lutter contre la précarité dans la fonction publique. Elle a étendu, d'une part, la possibilité, au sein de la fonction publique de l'État, d'effectuer un primo-recrutement d'un agent contractuel en CDI lorsque ce dernier est destiné à occuper à titre permanent un emploi permanent, c'est-à-dire en application de l'ensemble des motifs énumérés à l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dans sa nouvelle rédaction et non plus en application du seul critère tiré de l'absence de corps de fonctionnaires. D'autre part, elle a étendu la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique afin d'améliorer les perspectives de carrière des agents contractuels.

REVUE DE PRESSE

Les dessous des coûts des agents contractuels*La Gazette des communes, n° 43, du 9 au 15 novembre 2020.- pp. 30-35*

Selon les données de la Direction générale des collectivités locales (DGCL), les agents contractuels de la fonction publique

territoriale représenteraient, en 2016, 45,4 % de l'ensemble des effectifs, mais seulement 27,4 % des emplois en équivalents-temps plein

(ETP). Leur masse salariale était alors estimée à plus de 8,5 milliards d'euros. Pris dans leur globalité, les agents contractuels perçoivent une rémunération inférieure à celle des titulaires. Mais sur les métiers en tension, plus qualifiés, la tendance s'inverse. Alors que la

loi de transformation de la fonction publique élargit le recours à ce type de contrat, leur part pourrait encore progresser et poser la question du coût de leur gestion, notamment en matière de recrutement et de déroulement de carrière.

REVUE DE PRESSE

L'égalité et la cohésion à l'épreuve de la diversification des statuts

La Gazette des communes, n° 43, du 9 au 15 novembre 2020. - pp. 20-22

Selon le Panorama de l'emploi territorial, la part des agents contractuels croît dans les effectifs, notamment sur les postes permanents. Leur recrutement représente ainsi 41,6 % des nominations. Le recours massif aux contrats à durée déterminée (CDD) permet des recrutements sur des métiers en tension, des remplacements dans des secteurs où l'absentéisme est marqué mais aussi de faire face à des pics saisonniers d'activité. À la différence

des fonctionnaires, les agents contractuels sont recrutés sur une fonction précise et font l'objet de décisions individuelles en matière de rémunération et de parcours au sein de la collectivité. L'enjeu des employeurs territoriaux est de « créer une culture commune qui permette d'effacer les disparités entre les agents et d'améliorer leur intégration dans la collectivité », indépendamment de leur statut.

REVUE DE PRESSE

Le rapport de la Cour des Comptes sur les contractuels dans la fonction publique

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1696, 10 novembre 2020. - pp. 6-7

Selon la Cour des Comptes, l'emploi contractuel des trois fonctions publiques observe une hausse sensible depuis 2010. En 2017, les agents contractuels représentaient 16,4 % des agents en équivalent temps plein. Ces derniers sont majoritairement de catégorie C (52 %), les cadres représentant un peu plus du quart (23,6 %). En revanche, le taux des agents contractuels dans les emplois de direction reste limité

à 11 %. Dans la fonction publique territoriale, les filières technique, administrative, animation et sociale concentrent l'emploi contractuel. Par ailleurs, le motif de recrutement est d'abord lié aux besoins du service public de courte durée, temporaires ou saisonniers. La Cour déplore, enfin, un manque de souplesse dans la gestion de ces agents.

REVUE DE PRESSE

Les employeurs incités à mettre en œuvre un cadre de gestion des contractuels

La Lettre du cadre territorial, n° 1697, 17 novembre 2020. - pp. 6-7

Dans son rapport sur les agents contractuels dans la fonction publique, la Cour des comptes invite les employeurs à reconsidérer les niveaux salariaux proposés aux agents contractuels, à professionnaliser leur dispositif

de recrutement et à définir, par une négociation collective, des cadres de gestion organisant leur coexistence avec les fonctionnaires, même si une augmentation massive des effectifs reste peu probable.

CADRES D'EMPLOIS / MÉTIERS TERRITORIAUX

Note d'information relative à la mise en œuvre de la prime « Grand âge » dans la fonction publique territoriale

(NOR : 20-018937-D), DGCL, 19 novembre 2020. - 3 p.

Cette note précise les modalités de mise en œuvre et le mode de financement de la prime « Grand âge » qui peut être allouée aux agents

relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux ou agents contractuels effectuant des fonctions similaires au sein

TEXTE

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et dans

toutes structures spécialisées dans la prise en charge des personnes âgées.

Proposition de loi relative à la sécurité globale

Document de l'Assemblée nationale, n° 3452, 20 octobre 2020.- 34 p.

À titre expérimental, les communes employant au moins vingt agents de police municipale dont au moins un directeur de police municipale ou un chef de service de police municipale peuvent, pour une durée de trois ans à compter de l'entrée en vigueur des mesures d'application, demander que leurs agents de police municipale exercent les compétences de police judiciaire mentionnées aux II à VI du présent article. Ces mesures d'application interviennent au plus tard le 30 juin 2021 (art. 1^{er}). Par ailleurs, les communes formant un ensemble d'un seul tenant peuvent avoir un

ou plusieurs agents de police municipale en commun (art. 5 modifiant l'article L. 512-1 du code de la sécurité intérieure). Le code des communes est complété d'un article L. 412-57 qui régit le recrutement en qualité de gardien de police municipale, la formation ainsi que les règles afférant à l'engagement. Un décret viendra en préciser les conditions d'application (art. 6). Les services de police municipale peuvent être autorisés, par décision préfectorale, à visionner des images de vidéoprotection (art. 20 modifiant les articles L. 252-2 et L. 252-3 du code de la sécurité intérieure).

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 16912 du 25 juin 2020 relative au recrutement des directeurs de police municipale**

JO Sénat, 8 octobre 2020.- p. 4592

M. Dany Wattebled attire l'attention de M. le ministre de l'Intérieur sur l'impossibilité de promouvoir les chefs de service de police municipale dans les communes où le nombre d'agents de police est inférieur à vingt agents et demande un assouplissement du seuil de recrutement des directeurs de police municipale afin de leur permettre une évolution de carrière identique à celle des autres filières de la fonction publique territoriale. La réponse ministérielle rappelle que le décret n° 2014-1597 du 23 décembre 2014 portant modification de diverses dispositions relatives aux cadres

d'emplois de police municipale de la fonction publique territoriale a créé le grade de directeur de police municipale principal et a permis la création de l'emploi de directeur de police municipale dès lors que l'effectif du service de police municipale comporte au moins 20 agents de police municipale au lieu de 40 précédemment, multipliant ainsi par trois le nombre de communes éligibles. Il précise que des discussions sur les leviers de valorisation des carrières au sein de la police municipale sont en cours et que des évolutions statutaires pourraient être envisagées.

REVUE DE PRESSE

Le collaborateur occasionnel du service public, catégorie d'avenir du droit administratif

La Revue du droit public, n° 4, juillet-août 2020.- pp. 915-942

Selon l'auteur de cet article, la notion de « *collaborateur occasionnel du service public* » ne se réfère pas à un concept unique et apparaît vacillante, tant dans ses contours que dans le régime juridique qui lui est applicable. L'auteur esquisse les contours de cette catégorie qui apporte un éclairage sur les mutations récentes

des rapports entre l'administration et les administrés. Cette catégorie constitue, selon lui, une catégorie d'avenir du droit administratif, amenée à y prendre une place plus importante, à mi-chemin entre l'intérêt général et l'intérêt privé, l'usager et l'agent public.

REVUE DE PRESSE

Divers diplômes permettent l'accueil des enfants de moins de 6 ans*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1694, 27 octobre 2020.- p. 3*

Dans les établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans, 40 % des personnels d'encadrement doivent disposer d'un diplôme de puériculture, d'infirmier, d'éducateur de jeunes enfants ou d'auxiliaire de

puériculture. Les 60 % restants peuvent relever de formations beaucoup plus larges définies par l'arrêté du 26 décembre 2000 relatif aux personnels des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans.

REVUE DE PRESSE

La scission du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1694, 27 octobre 2020.- pp. 6-8*

Cet article revient sur les projets de décret, présentés lors de la séance du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du 1^{er} juillet 2020: projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des pédicures podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale de la fonction publique territoriale et projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, et psychomotriciens de la fonction publique territoriale. Ces deux projets

de texte, approuvés par le CSFPT scindent, au 1^{er} octobre, le cadre d'emplois des techniciens paramédicaux en deux nouveaux statuts de catégorie A. L'article présente plus particulièrement les diplômes exigés, les missions des pédicures-podologues, les modalités de recrutement sur concours et de classement, l'avancement d'échelon et de grade ainsi que les règles pour la mobilité.

Voir aussi les IAJ de novembre 2020, p. 2-23

CARRIÈRE

REVUE DE PRESSE

Agir pour son projet de mobilité professionnelle : guide repères des agents de la fonction publique*Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2020.- 170 p.*

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié un guide afin de répondre aux besoins pratiques des agents publics qui envisagent une mobilité. Il vise à accompagner, à un premier niveau d'informations et de conseils et sur la base de deux programmes de réflexion et d'action,

chaque agent dans la construction de son projet de mobilité. Les deux programmes d'action proposent une immersion dans la démarche de mobilité avec des réflexes et idées clés à garder à l'esprit tout au long de son projet et 10 rôles clés à explorer en fonction de son besoin.

Cessation de fonctions

CESSATION DE FONCTIONSDOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 27330 du 10 mars 2020 relative aux modalités de ruptures conventionnelles applicables à la fonction publique***JO Assemblée nationale, 22 septembre 2020.- p. 6471*

M^{me} Perrine Goulet attire l'attention de M^{me} la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales sur les contraintes budgétaires, liées au paiement des allocations chômage des agents souhaitant quitter la fonction publique en bénéficiant du dispositif de rupture conventionnelle, pesant sur les petites collectivités ayant des marges

budgétaires plus modestes. La réponse ministérielle rappelle que la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique a été instaurée, à titre expérimental pour les fonctionnaires et de façon pérenne pour les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée, par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction

publique. Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), dont bénéficient ces agents, est déterminé et calculé dans les conditions de droit commun et par la réglementation relative à l'assurance chômage. En vertu du

principe d'auto-assurance, chaque employeur territorial est tenu d'assumer seul la prise en charge financière de cette indemnisation pour ses agents titulaires.

JURISPRUDENCE

La gestion de l'indemnisation des anciens agents publics à Pôle emploi

Conseil d'État, 14 octobre 2020, M. C., req. n° 427696

Dans le cadre d'une demande de prestations d'assurance chômage, alors que l'employeur public est en auto-assurance, la demande adressée par l'agent à Pôle emploi doit être regardée comme adressée à l'administration, compétente en la matière. En effet, Pôle emploi est tenu de transmettre la demande à l'autorité

compétente en application des dispositions du code des relations entre le public et l'administration. En l'absence de décision expresse de l'administration sur cette demande, elle est réputée l'avoir implicitement rejetée à l'expiration du délai de deux mois suivant la date de sa réception par Pôle emploi.

REVUE DE PRESSE

Augmenter les bornes d'âge ou la durée d'assurance : quel impact sur l'âge de départ au vu des récentes réformes ?

Questions Retraite & Solidarité - Les études, n° 31, novembre 2020.- 12 p.

Plusieurs réformes paramétriques ont successivement été mises en œuvre pour rééquilibrer financièrement les régimes de retraite. Après la réforme de 1993 pour les salariés du secteur privé, les réformes de 2003, 2010 et 2014 ont concerné à la fois les agents publics et les salariés du secteur privé. Cette étude vise à évaluer les répercussions des réformes engagées pour favoriser le report de l'âge de départ à la retraite et restaurer l'équilibre financier des régimes. Les chercheurs ont étudié les

choix de départs à la retraite, entre 2009 et 2014, des fonctionnaires relevant de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). L'étude conclut que l'impact de mesures incitatives comme l'allongement de la durée ou le report de l'âge du taux plein, apparaît faible sur ces générations. En revanche, les mesures contraignantes, telles que la réévaluation de l'âge d'ouverture des droits et de l'âge limite ont un impact sensible.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Avis n° 3404 fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur le projet de loi (n° 3360) de finances pour 2021 : Tome IX, Transformation et fonction publiques

Document du Sénat, n° 3404, 13 octobre 2020.- 33 p.

La sénatrice Catherine Di Folco dans son rapport pour avis sur les crédits « Fonction publique » du projet de loi de finance pour 2021 formule une série de propositions pour adapter le cadre réglementaire et le management dans la fonction publique à la crise sanitaire. Elle établit « un état des lieux des adaptations mises en œuvre » et propose des pistes d'amélioration. Ces propositions visent à adapter le cadre réglementaire et assouplir l'organisation du travail notamment grâce au développement du télétravail. Elle appelle à « préserver l'exercice du dialogue social dans de bonnes conditions,

tout en veillant à respecter l'équilibre entre l'exercice des droits syndicaux et l'allégement indispensable des formalités procédurales ». Elle propose, au sujet de la garantie des droits des agents, une suspension temporaire du jour de carence ainsi que le versement d'une prime exceptionnelle. Concernant l'adaptation du recrutement et notamment des concours et examens professionnels, elle préconise de réaliser un bilan afin d'« envisager la pérennisation de tout ou partie des allègements et adaptations des épreuves des concours administratifs mis en œuvre en 2020 ». Enfin, elle

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

consacre un chapitre au management en temps de crise centré sur la capitalisation des retours

d'expériences et les modalités pour l'accompagnement des agents.

REVUE DE PRESSE

Mener une démarche de prévention de l'absentéisme

Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales, 2020.- 39 p.

Ce guide fournit des clés pour mener un pré-diagnostic afin de situer les collectivités territoriales et amorcer une démarche de prévention de l'absentéisme. La santé et le bien-être au travail constituent des enjeux clés : ergonomie des postes, risques psychosociaux,

addictions, aide au retour à l'emploi, assistance psychologique, gestion de crise, etc. La maîtrise du budget et des coûts liés à l'absentéisme demeure une préoccupation majeure pour les collectivités employeurs.

REVUE DE PRESSE

Panorama 2020 : qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales

Sofaxis, 2020.- 24 p.

Ce panorama présente les principaux enjeux de la qualité de vie au travail et de la santé des agents dans les collectivités territoriales, pour l'année 2020. Pour la deuxième année consécutive, le taux d'absence pour raison de santé des agents territoriaux s'est stabilisé à un niveau élevé à 9,2 % en 2019 mais la gravité des arrêts est toujours au plus haut. Comme chaque année, la maladie ordinaire est la première cause d'absence et représente une part supérieure à la moitié du taux d'absentéisme global. Selon Sofaxis, l'instauration du jour de carence en maladie ordinaire a fortement impacté les

absences pour raison de santé depuis 2018. Cette mesure a limité la quantité d'arrêts et le nombre d'agents absents pour de courtes périodes mais la gravité des arrêts observe une augmentation sensible. Le vieillissement de la population active, le recul de l'âge de départ à la retraite, la pénibilité de certains métiers territoriaux ou les risques psychosociaux sont également des facteurs d'absentéisme. Cette étude propose, dans une dernière partie, une étude prospective sur l'évolution des effectifs de la population territoriale.

REVUE DE PRESSE

Pourquoi l'efficacité de la réintroduction du jour de carence dans la fonction publique est remise en cause

Acteurs publics.fr, 19 novembre 2020.- 3 p.

En complément de son rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les nouvelles données publiées par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP) confirment une réduction du microabsentéisme (9 % en 2018 et 2019 contre 13 % en 2017) et une augmentation des absences de

longue durée (53 % en 2019 contre 47 % en 2017) dans la fonction publique de l'État. Ce dispositif n'a, en revanche, pas eu d'impact dans la fonction publique territoriale et l'hospitalière. La DGAFFP ne fournit pas de données sur les économies générées.

DISCIPLINE

JURISPRUDENCE

Violations des obligations de réserve, de discrétion professionnelle et de dignité auxquels sont tenus les fonctionnaires

Conseil d'État, 15 octobre 2020, M. A., req. n° 438488

Un agent qui publie sur internet un article critiquant en termes outranciers et irrespectueux l'action du Président de la République, diffuse des courriels et vidéos contenant de vives critiques ainsi que des injures à l'encontre

de sa hiérarchie et de la fonction publique et divulgue des éléments confidentiels relatifs à la situation administrative d'un agent se rend coupable de violations des obligations de réserve, de discrétion professionnelle et de

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE

dignité auxquels sont tenus les fonctionnaires. Ces manquements sont constitutifs de fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire. Toutefois, compte tenu de l'état de santé de nature à altérer le discernement de l'intéressé qui, selon le rapport d'expertise, serait atteint de troubles psychopathologiques sévères et de

gravité confirmée, entraînant une altération importante du fonctionnement social et professionnel et ne permettant pas une reprise immédiate des fonctions, la sanction de révocation choisie par l'autorité disciplinaire est hors de proportion avec les fautes commises.

**Licenciement pour insuffisance professionnelle :
pas d'obligation de communiquer avant le conseil de discipline
le rapport de l'autorité l'ayant saisi**

La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 42, 19 octobre 2020. - pp. 4-5

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 9 octobre 2020, req. n° 429563, relatif à la communication du rapport établi par l'autorité avant la tenue du conseil de discipline. Le Conseil d'État fait dans cette affaire une application de l'article 19, al.3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des

fonctionnaires. La haute juridiction précise « qu'aucune disposition ne prévoit que le fonctionnaire poursuivi doit recevoir communication, avant la séance du conseil de discipline, du rapport de l'autorité ayant saisi l'instance disciplinaire. »

DROITS ET OBLIGATIONS

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

**Question écrite n° 30931 du 7 juillet 2020 relative à l'évolution de carrière
d'un membre de la famille d'un élu**

JO Assemblée nationale, 22 septembre 2020. - p. 6473

M^{me} Claire O'Petit attire l'attention de M^{me} la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales sur la suspicion que peuvent engendrer certaines délégations confiées par un maire à des élus municipaux. La réponse ministérielle rappelle qu'aucune règle n'interdit qu'un adjoint au maire soit en charge de la gestion du personnel communal parmi lequel se trouvent des parents de cet adjoint mais que « sont illégales les délibérations auxquelles ont pris part un ou plusieurs membres du conseil intéressés à l'affaire qui en fait l'objet, soit en leur nom personnel, soit comme mandataire » (article L. 2131-11 du code général des collectivités territoriales (CGCT)). Cependant, la seule existence d'un lien de parenté d'un conseiller municipal avec des personnes, dont les intérêts sont concernés par l'objet d'une délibération, n'est pas de nature à établir l'existence d'un intérêt

personnel au sens de l'article L. 2131-11 du CGCT. Par ailleurs, dans le sens où le conflit d'intérêt se définit comme « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction », le cas d'un adjoint au maire en charge de la délégation du personnel communal ayant un lien de parenté en ligne directe avec des employés de la commune, dont il peut être amené à se prononcer sur l'évolution de carrière, est susceptible de caractériser une situation de conflit d'intérêts. Dans ce cas, l'article 6 du décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014, portant application de l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, précise les obligations de déport qui s'imposent à un élu local.

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE

**La diffusion par un fonctionnaire d'images à caractère pornographique
impliquant des mineurs justifie-t-elle sa révocation ?**

La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 43, 26 octobre 2020. - pp.28-30

Sont publiées les conclusions de M. Samuel Deliancourt, rapporteur public, sous l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon

du 6 février 2020, req n° 16LY0143 relatif à la révocation d'un adjoint technique territorial prononcé suite à la détention d'images

pornographiques de mineurs trouvées à son domicile sur son ordinateur. « En raison de la gravité des faits, de leur répétition, de la circonstance que les fonctions de l'intéressé s'exercent dans des lieux ouverts à tous publics,

de l'atteinte susceptible d'être portée à l'image de la commune et de la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de ses services, la Cour juge que la sanction contestée n'est pas disproportionnée ».

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Mandat syndical : pas de privilèges, mais pas de discrimination

La Lettre du cadre territorial, n° 542, novembre 2020.- pp. 58-60

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 25 septembre 2020, req. n° 431200, relatif au déroulement de carrière des fonctionnaires détachés pour l'exercice d'un mandat syndical. Dans le cas d'espèce, « le Conseil d'État rappelle

que les fonctionnaires détachés ne bénéficient pas d'avantages particuliers par rapport à leurs collègues ». L'auteur de cet article analyse, à l'aune de cette jurisprudence, l'ensemble des droits garantis aux représentants syndicaux.

REVUE DE PRESSE

Harcèlement sexuel au travail : livret du formateur et de la formatrice

Défenseur des droits, 2020.- 76 p.

Ce guide vise à fournir des outils aux employeurs qui cherchent à mettre en œuvre leurs obligations légales et toutes les personnes qui souhaitent participer à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail, en réalisant une session d'information, de sensibilisation ou de formation sur le sujet. Ce livret constitue également un point d'appui utile

pour rédiger un cahier des charges de formation. Il est construit autour de 3 grands thèmes et 3 fiches correspondantes qui apportent les connaissances théoriques, juridiques et pratiques nécessaires sur le harcèlement sexuel et comprend également une fiche pédagogique proposant des pistes d'animation et des supports simples et adaptables.

REVUE DE PRESSE

La montée en puissance des référents déontologues

Actualité juridique - fonctions publiques, n° 6, novembre-décembre 2020.- pp. 298-303

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique élargit les compétences du référent déontologue, renforçant la diffusion de la culture déontologique au sein de toutes les administrations. Cette étude a pour objet de rendre compte du renforcement du réseau des référents déontologues. Malgré un positionnement secondaire par rapport au chef de service, le référent déontologue voit son rôle renforcé dans la lutte contre les conflits d'intérêts. Il obtient davantage de missions, d'importance croissante, au sein de

son administration et ses actes acquièrent une plus forte valeur juridique. Parallèlement, la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), qui connaît une extension de ses propres compétences, acquiert progressivement un rôle d'animation du réseau des référents déontologues des différentes administrations. Malgré l'absence de lien hiérarchique entre la HATVP et les référents déontologues, ces derniers doivent faire converger leurs actes avec les orientations de la Haute autorité.

DURÉE DU TRAVAIL

De l'incidence du droit de l'Union européenne sur le temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels

La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 45, 9 novembre 2020.- pp. 26-29

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 19 décembre 2019 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers. Le Conseil d'État

rappelle que « l'aménagement du régime de travail des sapeurs-pompiers professionnels implique le respect des prescriptions de la

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 telles qu'interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne ». Ainsi, l'intégralité des périodes

d'astreintes passées par les sapeurs-pompiers professionnels à leur domicile devaient être considérées comme du temps de travail.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels : de la semaine calendaire au semestre glissant

La Semaine juridique- administrations et collectivités territoriales, n° 45, 9 novembre 2020.- pp. 23-26

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 9 juin 2020 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels. Le Conseil d'État rappelle que « pour l'application de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 au régime de travail des sapeurs-pompiers

professionnels, il y a lieu de retenir une semaine calendaire pour la fixation à 48 heures par voie dérogatoire de la durée maximale du travail. La période de référence dans laquelle celle-ci s'inscrit prend, en revanche, la forme d'un semestre glissant ».

EMPLOIS FONCTIONNELS

REVUE DE PRESSE

Le grand mouvement des emplois fonctionnels va bientôt commencer !

La Lettre du cadre territorial, n° 542, novembre 2020.- pp. 52-55

Cet article rappelle les règles en vigueur concernant la décharge de fonctions sur emplois fonctionnels. Ces derniers constituent des emplois permanents de direction, administratifs ou techniques, créés par l'organe délibérant de la collectivité territoriale et limitativement listés par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives

à la fonction publique territoriale. L'auteur précise les motifs qui justifient la décharge de fonctions, les formalités à mettre en œuvre ainsi que l'accompagnement à opérer auprès des agents concernés. Enfin, il conclut par les conséquences de la décharge de fonctions en termes de carrière.

FORMATION

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 11450 du 11 juillet 2019 relative à la formation continue dispensée en cours de carrière aux agents de la fonction publique territoriale

JO Sénat, 8 octobre 2020.- p. 4620

M^{me} Brigitte Lherbier attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur les difficultés pour certaines collectivités à accéder aux formations dispensées par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). En effet, le catalogue de formations proposé par le CNFPT auquel les communes cotisent obligatoirement chaque année serait de moins en moins étoffé, et proposerait de moins en moins de places et des lieux de formations de plus en plus excentrés. Compte tenu des missions que la loi confère au CNFPT en matière de formation continue des agents de la fonction publique territoriale, il paraît anormal que les collectivités doivent faire appel à des organismes privés pour que ces derniers obtiennent les habilitations indispensables à l'exercice de leur métier au sein de la fonction publique, ou puissent

obtenir une formation continue. La réponse ministérielle précise que le CNFPT indique qu'il est confronté à une remontée encore trop partielle et hétérogène de l'expression des besoins de formation des collectivités, ceci l'ayant conduit à mettre en œuvre des actions complémentaires pour contourner ces difficultés et adapter son offre de formation aux besoins des agents et des collectivités territoriales. L'article 8 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit que lorsque les collectivités territoriales décident de ne pas recourir au CNFPT, elles supportent intégralement le coût de la formation, qui s'ajoute à la cotisation qui reste intégralement

due, sauf si le conseil d'administration du CNFPT décide de la diminuer. En application du même article, si les collectivités demandent une formation particulière non prévue dans le programme du CNFPT, elles lui versent une participation financière qui s'ajoute à la cotisation obligatoire. Les formations d'habilitation technique sont en général obligatoires dès lors qu'un poste nécessite l'utilisation de matériels particuliers ou confronte l'agent à des situations à risques. Toutefois, elles ne relèvent pas des formations prévues par les statuts particuliers obligatoirement prises en charge par le CNFPT au titre de la cotisation versée par les collectivités. En effet, elles répondent à l'obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique des agents et du public. Il convient de préciser que le CNFPT a restreint le nombre des formations payantes dans le champ de l'hygiène et de la sécurité, en insérant dans son programme des formations qu'il prend à sa charge, des offres pour les travaux en hauteur et les habilitations électriques. Ainsi, seul le certificat d'aptitude

à la conduite en sécurité (CACES) reste soumis à une participation financière des collectivités territoriales. En ce qui concerne les policiers municipaux, c'est le législateur qui a prévu que les formations continues obligatoires et les formations à l'armement ne seraient pas financées par la cotisation des collectivités, eu égard à leur spécificité et à leur coût, lié notamment à la durée des formations et à l'utilisation d'équipements particuliers. Le CNFPT peut, à ce titre, conventionner avec les services de police et de gendarmerie pour l'utilisation de leurs équipements dédiés au tir. En application des articles L. 511-6 du code de la sécurité intérieure, le CNFPT perçoit ainsi une redevance due pour prestations de services, versée uniquement par les communes bénéficiant des actions de formation, et dont le montant est lié aux dépenses réellement engagées. Enfin, depuis 2011, le CNFPT a entrepris un important effort de territorialisation de ses actions pour rapprocher le lieu de formation de la résidence administrative des agents territoriaux et améliorer l'accès à la formation.

Plans de formation : guide numérique à l'usage des collectivités territoriales

CNFPT, 2020.- 86 p.

Ce guide a pour objectif d'accompagner les collectivités territoriales qui souhaitent engager ou développer leur démarche formation. Il définit plusieurs types de plan de formation (programme de formation, plan de formation, plan de développement des compétences) et s'adresse aussi bien aux collectivités disposant de peu de ressources internes en ingénierie de

formation, qu'aux collectivités plus avancées dans ce processus. Il contient, par ailleurs, des repères réglementaires, des définitions, des méthodologies d'élaboration ainsi que des témoignages pour aider toutes les collectivités à avancer pas à pas dans l'élaboration de leur politique de formation.

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

Guide de la santé et du bien-être au travail

Centre interdépartemental de gestion de la Grande couronne, 2020.- 68 p.

Ce guide a pour objectif d'aider les employeurs territoriaux dans la gestion de l'indisponibilité physique des agents publics relevant du régime spécial de sécurité sociale. Le format synthétique et pratique des différents chapitres permet de traiter les cas les plus courants et

d'offrir aux gestionnaires un outil à utiliser au quotidien. Les différents acteurs ou instances intervenant dans la gestion des congés pour raison de santé ainsi que les différents types de congés maladie sont, par ailleurs, détaillés au sein de ce guide.

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION (CSFPT / CCFP)

REVUE DE PRESSE

**Comités sociaux territoriaux :
les desiderata communs aux syndicats et employeurs***La Gazette.fr, 24 novembre 2020.- 2 p.*

Certains syndicats de la fonction publique territoriale (CFDT, FO, UNSA et FA-FAPT) et la coordination des employeurs territoriaux ont rendu publique la liste de leurs propositions d'amendements avant d'avoir reçu le projet de décret relatif aux comités sociaux territoriaux (CST) dans les collectivités territoriales et leurs

établissements publics. Les organisations syndicales et élus de la fonction publique territoriale s'opposent à la transposition du décret applicable à la fonction publique de l'État du 22 novembre 2020 et pointent les spécificités du versant territorial.

POSITIONS

TEXTE

Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique*(NOR : TFPF2011709D), JO, n° 291, 2 décembre 2020, texte n° 27*

Ce décret détermine les modalités de prise du congé de présence parentale de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel. Il ajoute une seconde situation de réouverture du droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans, lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants. En outre, il fixe

entre six et douze mois, au lieu de six mois au maximum, la période à l'issue de laquelle le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement. Par ailleurs, il prévoit les conditions d'attribution et les modalités de mise en œuvre et de comptabilisation du congé de solidarité familiale au cours de la période de stage, pour les fonctionnaires stagiaires des trois fonctions publiques.

REVUE DE PRESSE

Un nouveau cadre pour les congés de présence parentale et de solidarité familiale*La Gazette.fr, 2 décembre 2020.- 3 p.*

Cet article analyse le décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique. Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire ou à l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants. Ce décret

assouplit et complète les modalités d'utilisation et de renouvellement de ce congé pour les fonctionnaires et les agents contractuels. Le congé de présence parentale, notamment, peut désormais être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Par ailleurs, le texte prévoit les conditions d'attribution et les modalités de mise en œuvre et de comptabilisation du congé de solidarité familiale au cours de la période de stage, pour les fonctionnaires stagiaires des trois fonctions publiques.

PROTECTION SOCIALE / ACTION SOCIALE

TEXTE

Décret n° 2020-1438 du 24 novembre 2020 relatif au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé*(NOR : SSAS2022982D), JO, n° 285, 25 novembre 2020, texte n° 30*

Ce texte précise les modalités relatives au droit de résiliation sans frais de contrats

de complémentaire santé, notamment les contrats concernés, les informations que doit

communiquer l'organisme assureur à l'assuré et au souscripteur qui lui a fait connaître sa volonté de résilier son contrat, ainsi que la procédure à suivre par le nouvel organisme assureur pour faire connaître à l'ancien la volonté de l'assuré ou du souscripteur de

résilier le contrat. Il fixe également la date d'entrée en vigueur des dispositions sur le droit à résiliation de la loi n° 2019-733 du 14 juillet 2019 relative au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé.

Le rapport sur la protection sociale complémentaire des agents publics

REVUE DE PRESSE

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1695, 3 novembre 2020.- pp. 6-8

À la demande des ministres des solidarités et de la santé, de l'action et des comptes publics, et de la cohésion des territoires, les inspections générales des finances, des affaires sociales et de l'administration ont réalisé, en 2019, un diagnostic et formulé des recommandations sur la protection sociale complémentaire (PSC) dans les trois fonctions publiques. Si le dispositif retenu en 2007 à l'État apparaît contraignant, celui retenu en 2010 pour les employeurs territoriaux semble leur accorder davantage de souplesse. La mission déplore,

dans les deux cas, un manque d'articulation de la PSC avec les politiques de ressources humaines et un dialogue social avec les organisations syndicales « *peu approfondi* ». Ce dossier revient, dans un dernier point, sur les deux recommandations formulées par la mission : le renforcement de l'encadrement des conditions de labellisation qui conditionne la participation des employeurs et la négociation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en santé et/ou prévoyance.

RÉMUNÉRATION / INDEMNISATION / AVANTAGE EN NATURE

Décret n° 2020-1366 du 10 novembre 2020 modifiant le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation

TEXTE

(NOR : TFPF2028030D), JO, n° 274, 11 novembre 2020, texte n° 26

Ce décret est pris en application de l'article 41 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il modifie le titre IV, relatif au supplément familial de traitement, du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et

des personnels des établissements publics d'hospitalisation. Le texte précise les modalités de partage du supplément familial de traitement en cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins, notamment en cas de résidence alternée de l'enfant, telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil.

Décret n° 2020-1415 du 18 novembre 2020 modifiant le décret n° 66-787 du 14 octobre 1966 fixant les taux de rémunération de certains travaux supplémentaires effectués par les personnels enseignants du premier degré en dehors de leur service normal

TEXTE

(NOR : MENH2020311D), JO, n° 281, 20 novembre 2020, texte n° 9

Ce décret modifie le décret n° 66-787 du 14 octobre 1966 fixant les taux de rémunération de certains travaux supplémentaires effectués par les personnels enseignants du premier degré en dehors de leur service normal. Ce

décret ouvre la possibilité pour les professeurs contractuels recrutés pour enseigner dans le premier degré de réaliser des heures supplémentaires et fixe les modalités de calcul de ces heures.

TEXTE

Arrêté du 18 novembre 2020 fixant les taux horaires de certains travaux supplémentaires effectués par les enseignants contractuels du premier degré*(NOR : MENH2020311D), JO, n° 281, 20 novembre 2020, texte n° 10*

Cet arrêté détermine les taux horaires des indemnités allouées aux enseignants contractuels du premier degré prévues par le décret n° 66-787 du 14 octobre 1966 fixant les taux

de rémunération de certains travaux supplémentaires effectués par les personnels enseignants du premier degré en dehors de leur service normal.

TEXTE

Décret n° 2020-1418 du 20 novembre 2020 modifiant le décret n° 2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement*(NOR : TREK2026597D), JO, n° 282, 21 novembre 2020, texte n° 1*

L'indemnité spécifique de service, créée en faveur des ingénieurs des ponts et chaussées et des fonctionnaires des corps techniques de l'équipement, est transposable aux cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens

territoriaux. Ce décret modifie le coefficient de grade de l'indemnité spécifique de service appliqué aux dessinateurs et experts techniques des services techniques.

TEXTE

Décret n° 2020-1419 du 20 novembre 2020 modifiant le décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 relatif à la prime de service et de rendement allouée à certains fonctionnaires relevant du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat*(NOR : TREK2028022D), JO, n° 282, 21 novembre 2020, texte n° 2*

La prime de service et de rendement allouée à certains fonctionnaires relevant du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat est transposable aux ingénieurs et techniciens territoriaux. Ce décret tire les conséquences des évolutions réglementaires intervenues suite notamment à la mise en place de l'accord sur

la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires. Il procède également à l'abrogation des dispositions indemnitaires obsolètes, suite à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel régi par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

TEXTE

Arrêté du 20 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2009 fixant les montants des primes de service et de rendement allouées à certains fonctionnaires relevant du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat*(NOR : TREK2028020A), JO, n° 282, 21 novembre 2020, texte n° 10*

Ce texte modifie les taux annuels de base de la prime de service et de rendement allouée à certains fonctionnaires relevant du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des

technologies vertes et des négociations sur le climat, prévus à l'article 4 du décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009. Cette prime est transposable aux ingénieurs et techniciens territoriaux.

REVUE DE PRESSE

**Gipa, prime de fin de contrat :
ce que pensent les élus des coûts induits***La Gazette.fr, 16 novembre 2020.- 3 p.*

Les employeurs territoriaux se sont exprimés sur les projets de décrets relatifs à la prime de précarité des agents contractuels et à la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) lors du Conseil national de l'évaluation des normes (CNEN) du 10 septembre dernier. Les réserves émises portaient sur les modalités de calcul de l'indemnité de fin de contrat, dont le coût semble trop élevé pour les collectivités territoriales. Selon l'étude d'impact, le coût annuel total de l'indemnité est estimé à 153 millions d'euros pour les employeurs territoriaux pour 80 640 bénéficiaires potentiels, soit

un montant moyen de 1 899 euros par agent territorial. Pour ce qui concerne la Gipa, dont le dispositif est prolongé pour 2020 et 2021, le coût de la mesure est évalué à 2,9 millions d'euros pour 2020, pour un nombre de bénéficiaires estimé à 9 700 agents publics territoriaux, et à 4,73 millions d'euros pour 2021. Le CNEN alerte sur l'augmentation du coût pesant sur les budgets locaux et sur le « *manque de fiabilité des évaluations préalables établies par les ministères s'agissant des réformes applicables à la fonction publique territoriale* ».

REVUE DE PRESSE

**Le réexamen annuel de l'indemnité compensant la hausse de la CSG
pérennisé***La Gazette.fr, 13 novembre 2020.- 3 p.*

Le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) a examiné, le 13 novembre dernier, un projet de décret relatif à l'actualisation et la pérennisation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (IC CSG), annoncé lors du rendez-vous salarial du mois de juillet dernier. La réévaluation pour l'année 2020, demandée par les organisations syndicales, a été accordée par le gouvernement mais le gel pérenne au-delà de 2020 entraîne « *une situation inéquitable pour les agents publics par rapport aux*

salariés du secteur privé ». La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a alors annoncé une réévaluation « *dynamique* » de l'IC CSG. Craignant un renforcement des différences et des inégalités entre les agents, le syndicat FO demande à la ministre que soit versée aux agents des trois versants de la fonction publique « *une majoration mensuelle et pérenne de leur rémunération de 1,6702 % avec application au 1^{er} janvier 2018* ».

Ressources humaines et management

RESSOURCES HUMAINES / MANAGEMENT**Rapport annuel sur l'état de la fonction publique -
Édition 2020 : politiques et pratiques de ressources humaines - faits et chiffres***Direction générale de l'administration et de la fonction publique (rapport annuel), 2020.- 692 p.*

Ce rapport regroupe les données statistiques et les analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique. Le dossier thématique est consacré à l'attractivité de la fonction publique. Ce dossier propose cinq éclairages différents sur ce thème. Ces éclairages portent sur le comportement de candidature aux concours externes de la fonction publique de l'État, l'insertion des jeunes dans la fonction publique, les recherches d'emploi à Pôle emploi en lien avec les métiers de la fonction publique, la localisation des agents de la fonction publique par rapport à leur lieu de naissance, et enfin une comparaison

public/privé de la satisfaction au travail. Le titre 1, « *Politiques et pratiques des ressources humaines* » présente les actions conduites et les réformes initiées en matière de politique des ressources humaines dans la fonction publique et contient notamment un bilan de la mise en œuvre de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le titre 2, « *Faits et chiffres* » offre un panorama chiffré sur la situation des trois versants de la fonction publique en matière d'emploi, de recrutements et de parcours professionnels, de retraite, de formation, de rémunération, de conditions de travail et de politique sociale.

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

Réintégrer le collectif et réussir à reprendre le travail après un arrêt long

Mutuelle nationale territoriale, 2020, (Les cahiers de l'observatoire social territorial). - 132 p.

Dans cette étude, l'Observatoire de la Mutuelle nationale territoriale (MNT) se penche sur la gestion des arrêts maladie de longue durée (30 jours ou plus). La survenance de ces arrêts longs révèle des situations diverses. En effet, la maladie, les risques psychosociaux ou encore la maternité, peuvent engendrer des phénomènes de désinsertion professionnelle pour les agents concernés. Qualifié de « *préoccupant dans le secteur public local* », le phénomène de l'absentéisme de longue durée s'amplifie considérablement ces dernières années. Alors que la moyenne des arrêts longs était de 39 jours en 2017, le nombre de jours moyens était

de 47 jours en 2019. Si les auteurs rendent compte de progrès notables des collectivités en matière d'accompagnement et de reclassement des agents, ils notent que des efforts restent à fournir sur les politiques de suivi, d'anticipation à long terme et de prévention des arrêts longue durée. Ainsi, cette étude vise à fournir aux employeurs territoriaux une aide pour faire face à ce sujet et y apporter des réponses concrètes. Elle explicite le cadre et les enjeux liés à la désinsertion professionnelle et formule des recommandations et bonnes pratiques à destination des managers.

REVUE DE PRESSE

Fiche relative à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion dans la fonction publique territoriale

Direction générale des collectivités locales, 2020. - 2 p.

Cette fiche a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG) issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elle vise à expliciter le cadre législatif et réglementaire applicable notamment en ce qui concerne l'avancement et la promotion. En particulier, et compte tenu des compétences désormais dévolues aux commissions administratives paritaires (CAP), il appartient aux collectivités et à leurs établissements publics de soumettre, pour avis, au comité technique leurs lignes directrices de gestion (LDG) d'ici à la fin de l'année 2020. La Direction générale

des collectivités locales précise « *qu'une collectivité territoriale pourra, dans un premier temps, privilégier des LDG généralistes dans l'objectif de respecter les délais impartis puis dans un second temps, il lui sera tout à fait possible de reprendre les LDG adoptées, qu'il s'agisse d'un simple ajustement comme d'un approfondissement de certaines questions* ». Par ailleurs, la DGCL rappelle « *que la priorité doit être donnée à la définition des nouveaux critères de promotion interne et d'avancement, les CAP n'étant plus compétentes sur le sujet à partir du 1^{er} janvier 2021.* »

REVUE DE PRESSE

Les lignes directrices : quel outil pour les managers ?

La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 45, 9 novembre 2020. - pp. 9-12

Les lignes directrices de gestion, créées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ont pour objectif, entre autres, de transformer la gestion publique. Selon l'auteur de cet article, les décideurs publics doivent se saisir de cet outil, qui leur laisse

des marges de manœuvre non négligeables, tout en évitant les écueils contentieux. Il dresse, dans cet article, un mode d'emploi de ces lignes directrices, qu'elles soient classiques ou qu'elles concernent la gestion des ressources humaines.

REVUE DE PRESSE

Le management territorial

La Lettre du cadre territorial, n° 542, novembre 2020. - pp. 24-38

Cet article expose les résultats de la troisième édition du baromètre des pratiques managériales. Ce baromètre indique que la gestion de la crise sanitaire a fait apparaître un affaiblissement des bonnes pratiques. Les auteurs de

l'étude synthétisent en trois leçons les effets de la crise sanitaire et rappellent les grands enjeux de la transformation managériale pour 2020. ●



ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

Décret n° 2020-1426 du 20 novembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires dans la fonction publique de l'État

(NOR : TFPF2020771D), JO, n° 283 du 22 novembre 2020, texte n° 25

Ce décret modifie le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires en instaurant les règles de création des commissions administratives paritaires par catégorie hiérarchique dont le principe est posé par l'article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État dans sa rédaction issue de l'article 10 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il modifie en conséquence les dispositions relatives à leur composition, leur organisation et leur fonctionnement. En application de l'article 1^{er} de la loi du 6 août 2019 précitée, ce décret complète également, au sein de l'article 25 du décret du 28 mai 1982 précité,

la liste des décisions individuelles qui sont examinées par les commissions administratives paritaires. Il prévoit enfin la faculté de réunir à distance ces commissions, en cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières et pose le principe de leur élection par voie électronique, sauf dérogation prévue par arrêté des ministres intéressés et du ministre chargé de la fonction publique. Le décret entre en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, à l'exception du 1^{er} de l'article 9 et de l'article 26 qui entrent en vigueur le lendemain de la publication du présent décret et des articles 21, 22, 25, 31 et 32 qui entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État

(NOR : TFPF2021466D), JO, n° 283 du 22 novembre 2020, texte n° 26

Ce décret est pris en application de l'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prévoit la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social d'administration. Les articles 15 et 15 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, dans leur rédaction issue l'article 4 de la loi du 6 août 2019 précitée, prévoit en outre la création, au sein du comité social d'administration, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui est obligatoire à partir d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents par ce décret. En deçà de ce seuil, la création de cette formation spécialisée

devra être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers. Deux autres formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pourront être mises en place, en dehors du comité social d'administration mais rattachées à ce dernier, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers sur certains sites ou dans certains services le justifie. Le présent décret a vocation à se substituer aux dispositions du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État et à celles du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui ne demeurent applicables qu'à titre transitoire. Les principales dispositions du décret concernent la cartographie des comités sociaux d'administration, la composition des instances, la généralisation, sauf

TEXTE

TEXTE

TEXTE

déroations, du vote électronique lors des élections, les compétences du comité social d'administration et l'articulation de ses attributions avec celles de la formation spécialisée. Les dispositions des titres I et II relatives à l'organisation, à la composition et aux élections des comités sociaux d'administration entrent en vigueur en vue du prochain

renouvellement général des instances dans la fonction publique ainsi que les adaptations portant sur les formations spécialisées des services du ministère de la défense (article 100) et celles des titres III et IV relatives à leurs attributions et à leur fonctionnement entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2023, une fois ces comités constitués

TEXTE

Décret n° 2020-1468 du 27 novembre 2020 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents publics dans leurs transitions professionnelles

(NOR : TFPF2017984D), JO, n° 289, 29 novembre 2020, texte n° 95

Le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics prévoit les modalités permettant de mobiliser les dispositifs d'accompagnement des restructurations prévus à l'article 62 *bis* de la loi du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Le texte renvoie cette mobilisation à un arrêté du ministre intéressé et du ministre chargé de la fonction publique. Ce même arrêté peut ouvrir droit aux dispositifs d'accompagnement indemnitaire préexistants, en particulier le complément indemnitaire prévu par le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 modifié relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique. Enfin,

le décret simplifie la procédure d'élaboration de l'arrêté ministériel prévu à l'article 5 du décret du 19 mai 2014 en supprimant l'avis préalable des ministres chargés du budget et de la fonction publique. Le présent décret actualise également le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 modifié instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié instituant une indemnité de départ volontaire et le décret du 19 mai 2014 précité relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique afin de prendre en compte diverses modifications introduites par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 14518 du 27 février 2020 relative à la durée maximale d'occupation d'un emploi dans la fonction publique

JO Sénat, 29 octobre 2020.- p. 4978

La réponse ministérielle précise « qu'afin de favoriser les mobilités inter-versants des agents contractuels de droit public, l'article 71 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé la possibilité de la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique. Un agent lié par un contrat à durée indéterminée à une administration de l'État ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pourra bénéficier directement d'un contrat à durée indéterminée (CDI) s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant. La portabilité du contrat à durée indéterminée ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur. La portabilité du contrat à

durée indéterminée n'a pas d'incidence sur les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'État, qui sont visés par l'article 25 de la même loi. Cet article 25 a institué une procédure de mutation allégée des seuls fonctionnaires pour une mobilité renforcée. Le formalisme de la procédure de mutation a été profondément simplifié par la suppression de l'avis préalable des commissions administratives paritaires. Par ailleurs, une nouvelle priorité légale a été instituée au profit des fonctionnaires qui sollicitent une mutation en leur qualité de proche aidant et, dans la fonction publique de l'État seulement, au profit des fonctionnaires privés d'emploi à la suite d'une restructuration de service. Plus encore, les employeurs publics disposent désormais des moyens juridiques pour structurer la politique de mobilité qu'ils estiment la mieux correspondre au besoin du service public. Sans déroger aux priorités

légales, ils peuvent édicter des lignes directrices de gestion pour ériger des critères subsidiaires afin de départager des candidatures à la mutation, notamment pour « conférer une priorité au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement ». En outre, l'autorité compétente peut définir, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État, des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois afin de mettre en œuvre une gestion dynamique des ressources humaines. La possibilité de fixer des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois a été introduite par l'article 11 du décret n°

2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion (LDG) et qui permet aux administrations et établissements publics de l'État, de fixer ce type de durée pour cinq motifs principaux dont des difficultés particulières de recrutement pouvant se concentrer dans certaines zones géographiques. Le dispositif des durées minimales ou maximales est sans incidence sur le principe qui précise que tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade, c'est-à-dire d'être affecté sur un emploi ou temporairement placé en instance d'affectation, pour assurer par exemple, une mission ».

Mise en œuvre d'une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique de l'État

Conseil d'État, 21 septembre 2020, M. A., req. n° 428683

Dans le cas où un texte prévoit l'attribution d'un avantage sans avoir défini l'ensemble des conditions permettant de déterminer à qui l'attribuer parmi ceux qui sont en droit d'y prétendre ou de fixer le montant à leur attribuer individuellement, l'autorité compétente peut, qu'elle dispose ou non en la matière du pouvoir réglementaire, encadrer l'action de l'administration, dans le but d'en assurer

la cohérence, en déterminant, par la voie de lignes directrices, des critères permettant de mettre en œuvre le texte en cause, sous réserve de motifs d'intérêt général conduisant à y déroger et de l'appréciation particulière de chaque situation. Dans ce cas, la personne en droit de prétendre à cet avantage peut se prévaloir, devant le juge administratif, de telles lignes directrices si elles ont été publiées.

Droit souple : une autorité administrative peut adopter des lignes directrices même dans un domaine où elle dispose du pouvoir réglementaire

La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n°41, 12 octobre 2020.- pp. 18-22

Sont publiées les conclusions de M. Laurent Cytermann, rapporteur public, sous l'arrêt du Conseil d'État du 21 septembre 2020, req. n° 428683, relatif à la mise en œuvre d'une indemnité de départ volontaire dans la fonction

publique de l'État. Dans le cas d'espèce, le Conseil d'État « reconnaît la possibilité pour une autorité, disposant d'un pouvoir réglementaire, de recourir à des lignes directrices, pour le versement d'une indemnité de départ volontaire ».

CODE DU TRAVAIL

Contentieux du travail : la preuve par Facebook

La Semaine juridique- social, n° 41, 13 octobre 2020- pp. 37-43

L'auteur commente un arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 30 septembre 2020, n° 19-12.058, relatif à l'usage par l'employeur à titre de preuve d'un contenu extrait d'un compte Facebook. La Cour de cassation admet que l'employeur puisse utiliser ces éléments

au soutien d'un licenciement disciplinaire, à titre de preuve. Elle précise les modalités selon lesquelles ces éléments de preuve sont recueillis ainsi que les garanties apportées au respect des droits fondamentaux dont le droit à la protection de la vie privée.

JURISPRUDENCE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

CONGÉS SPÉCIFIQUES

REVUE DE PRESSE

Mise en place d'un congé de deuil d'un enfant

Liaisons sociales Quotidien - Le dossier juridique, n° 200, 4 novembre 2020.- 4 p.

Ce dossier fait le point sur le fonctionnement du nouveau congé de deuil d'un enfant, créé par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant. Ce texte étend les droits des salariés concernés en leur octroyant un congé global de 15 jours composé du congé pour décès d'un enfant déjà existant mais allongé de cinq à sept jours dans certaines conditions et du congé

de deuil de huit jours. Ce dossier répond à diverses questions relatives aux bénéficiaires de ce congé, aux démarches nécessaires pour en faire la demande, à sa durée, à son impact sur la rémunération et sur le droit à congés payés et à l'épargne salariale, à son articulation avec le congé pour décès d'un enfant ainsi qu'aux protections supplémentaires dont peuvent bénéficier les salariés.

CONTRÔLE DE LÉGALITÉ

REVUE DE PRESSE

Malmené, le contrôle de légalité des actes fait sa mue

La Gazette des communes ; n° 44, du 16 au 22 novembre 2020.- pp. 32-38

Victime de la révision générale des politiques publiques (RGPP) du début des années 2000, le contrôle de légalité des actes n'est plus celui inscrit dans la loi de 1982. Entre la baisse des moyens alloués et le risque contentieux grandissant, préfetures et collectivités territoriales

s'adaptent. Même si ces dernières se tournent vers des spécialistes en interne ou en externe, les préfetures tentent de garder leur casquette de conseiller juridique privilégié des collectivités.

DÉLÉGATION DE SIGNATURE

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 17057 du 2 juillet 2020 relative aux possibilités offertes à un maire en matière de délégation de signature**

JO Sénat, 8 octobre 2020.- p. 45930

La réponse ministérielle précise que l'article L. 2122-19 du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit que « *Le maire peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, par arrêté, délégation de signature : (...) 3° Aux responsables de services communaux* ». La qualité de responsable de service peut ainsi être reconnue aux agents qui occupent effectivement des fonctions de chef de service, de directeur ou de chef de bureau mais aussi à ceux qui sont chargés de missions impliquant une réelle autonomie de décision, des fonctions d'encadrement et un certain niveau de responsabilités. Eu égard aux dispositions qui précèdent, introduites par la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allégement des procédures, afin d'assouplir les conditions d'attribution des

délégations de signature dans les communes, il semble que l'agent occupant les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune qui ne comprend qu'un seul emploi administratif puisse être regardé comme un « *responsable* » de service. De plus, l'article L. 2122-19 du CGCT ne pose pas de conditions quant au statut des agents bénéficiaires de la délégation de signature du maire. Un agent contractuel qui occupe les fonctions de secrétaire de mairie peut donc se voir confier une délégation de signature en vertu de l'article L. 2122-19 du CGCT. Il ne pourra cependant pas se voir déléguer par le maire les fonctions que celui-ci exerce en tant qu'officier d'état civil. En effet, l'article R 2122-10 du CGCT réserve cette délégation de fonction aux seuls fonctionnaires titulaires de la commune.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

REVUE DE PRESSE

Égalité professionnelle : réaliser un plan d'action*(Version mise à jour en septembre 2020) Centre Hubertine Auclert, 2020.- 31 p.*

Ce guide pratique a pour objectif d'aider les employeurs publics à bâtir leur plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. Il contient

des conseils pour dresser un diagnostic et analyser les sources d'inégalité.

FINANCES PUBLIQUES / FINANCES LOCALES

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Projet de loi de finances pour 2021, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture***Document de l'Assemblée nationale, n° 500, 17 novembre 2020.- 356 p.*

Le plafond du forfait mobilité durable déductible des impôts est porté de 400 à 500 euros (art. 14 *ter* modifiant l'article 81 du code général des impôts). L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais engagés par le salarié, se déplaçant entre sa résidence habituelle et son lieu de travail avec son engin de déplacement personnel motorisé, à compter du 1^{er} janvier 2022 (art. 42 O modifiant l'article L. 3261-3-1 du code du travail). L'action en recouvrement des créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents publics se prescrit par quatre ans à compter du jour de la mise en recouvrement du rôle ou de l'envoi du titre exécutoire. Cette disposition entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022 (art. 44 *quater* modifiant, notamment, l'article L. 274 du livre des procé-

dures fiscales et l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000). Les fonctionnaires détachés dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un État étranger ou auprès d'un organisme international peuvent demander, même s'ils sont affiliés au régime de retraite dont relève l'emploi ou la fonction de détachement, à être affiliés et à cotiser au régime de retraite régi par le code des pensions civiles et militaires de retraite au titre de cet emploi ou de cette fonction, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. Ces dispositions sont applicables aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL. Le présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 (art. 74 remplaçant les dispositions de l'article L. 87 du code précité et abrogeant, notamment, l'article 65-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

REVUE DE PRESSE

Finances publiques : pour une réforme du cadre organique et de la gouvernance*Cour des comptes, 2020.- 159 p.*

Dans le contexte d'une crise sanitaire aux conséquences massives et durables sur les finances publiques, la Cour a analysé les apports et les limites des lois organiques financières et la gouvernance des finances publiques en France. Après dix ans de mise en œuvre, le bilan du pilotage pluriannuel des finances publiques apparaît décevant, dans la mesure où les objectifs fixés par les lois de programmation ont rarement été atteints. De plus, la fragmentation du cadre de la dépense publique nuit à la clarté des choix et à la bonne compréhension de l'usage des deniers publics. Enfin, l'émiettement croissant du budget de l'État conduit à déroger aux principes d'unité, d'universalité et d'efficacité. Ce rapport analyse en premier lieu les modalités de programmation et de pilotage

des finances publiques et s'attache à proposer des mécanismes pour fixer et respecter la trajectoire pluriannuelle des finances publiques. La Cour étudie également l'architecture d'ensemble des finances publiques et formule des recommandations visant à renforcer la gouvernance, le pilotage et la gestion des finances publiques, dans la lignée de celles formulées par la mission d'information de l'Assemblée nationale sur la mise en œuvre de la loi organique relative aux lois de finances (Lolf). Enfin, elle examine le budget de l'État, proposant une nouvelle structure et une nouvelle gouvernance, afin d'assurer le respect des grands principes budgétaires d'unité, d'universalité et de performance.

REVUE DE PRESSE

Amélioration globale de la situation financière des communes et réduction des inégalités entre 2014 et 2019*Bulletin d'information statistique de la DGCL (BIS), n°147, novembre 2020.- 8 p.*

Mesurée par le délai de désendettement (encours de dette rapporté à l'épargne brute), la situation financière des communes s'est améliorée entre 2014 et 2019. Cette amélioration moyenne masque d'importantes disparités. L'amélioration est particulièrement nette

pour les plus grandes communes. À l'intérieur de chaque strate de communes, subsistent en revanche d'importantes disparités, et il reste, selon les strates de population, entre 5 % et 11 % de communes ayant un délai de désendettement supérieur à 12 ans.

INTERCOMMUNALITÉ

TEXTE

Décret n° 2020-1375 du 12 novembre 2020 pris pour l'application de l'article L. 5211-39-2 du code général des collectivités territoriales*(NOR : TERB2018035D), JO n° 276, 14 novembre 2020, texte n° 22*

L'article 27 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 a créé un nouvel article L. 5211-39-2 au sein du code général des collectivités territoriales qui prévoit qu'en cas de mise en œuvre des opérations mentionnées à cet article (modification du périmètre d'un établissement public de coopération intercommunale, création d'un

tel établissement par partage), l'auteur de la demande ou de l'initiative élabore un document présentant une estimation des incidences de l'opération sur les ressources et les charges ainsi que sur le personnel des communes et établissements publics de coopération intercommunale concernés. Le décret précise le contenu de ce document.

MÉDIATION / CONTENTIEUX

JURISPRUDENCE

Actes administratifs pouvant faire l'objet d'un recours devant le juge*Conseil d'État, 12 juin 2020, Groupe d'information et de soutien des immigrés.e.s, req. n° 418142*

Les documents de portée générale émanant d'autorités publiques, matérialisés ou non, tels que les circulaires, instructions, recommandations, notes, présentations ou interprétations du droit positif peuvent être déférés au juge de l'excès de pouvoir lorsqu'ils sont susceptibles d'avoir des effets notables sur

les droits ou la situation d'autres personnes que les agents chargés, le cas échéant, de les mettre en œuvre. Ont notamment de tels effets ceux de ces documents qui ont un caractère impératif ou présentent le caractère de lignes directrices.

REVUE DE PRESSE

Transaction administrative et contentieux de l'annulation des actes administratifs unilatéraux : l'aube d'une nouvelle ère ?*Revue française de droit administratif, n° 5, septembre-octobre 2020.- pp. 807-817*

L'auteur de cet article s'interroge sur les différentes causes justifiant que les administrations n'ont en général pas développé de réflexe et de culture transactionnels contrairement aux entreprises. Il s'intéresse plus particulièrement

à l'office du juge administratif de l'annulation et préconise de compléter le cadre juridique de la transaction afin d'encourager son utilisation sécurisée.

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

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021,
adopté par le Sénat en première lecture***Document du Sénat, n° 22, 17 novembre 2020.- 142 p.*

Il est proposé de supprimer la part salariale de la surcotisation versée par les sapeurs-pompiers professionnels à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) (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 juste rémunération 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) finance un dispositif de soutien à ces professionnels. Ce dispositif, qui entrera en vigueur le 1^{er} avril 2021, sera précisé par décret (art. 25 A). En cas de condamnation définitive d'une personne à

l'une des peines complémentaires mentionnées aux articles 221-9-2 et 222-48-3 du code pénal, la pension de réversion au conjoint survivant ou divorcé n'est pas due (art. 47 bis créant un article L. 161-22-3 dans le code de la sécurité sociale). Il est proposé de réunir une conférence de financement chargée de formuler des propositions autour des différents paramètres de calcul des pensions et prévoir, en cas d'échec de cette conférence, de reporter progressivement l'âge d'ouverture des droits et d'accélérer l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour l'accès à une pension au taux plein (art. 47 quinquies modifiant, notamment, les articles L. 161-17-2 et L. 161-17-3 du code de la sécurité sociale).

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

En questions : le droit à la déconnexion*La semaine juridique - social, n° 41, 20 octobre 2020.- pp. 5-7*

Les auteurs de cet article reviennent en dix questions-réponses sur le droit à la déconnexion, dans un contexte où la crise sanitaire, a imposé à de nombreux salariés de travailler

à distance. Les employeurs doivent s'interroger sur les durées de travail des salariés par le biais des outils numériques afin d'organiser des procédures de régulation.

RGPD / OPEN DATA

REVUE DE PRESSE

Les exigences de la CNIL vis-à-vis des nouvelles obligations du RGPD*La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 43, 26 octobre 2020.- pp. 18-21*

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD) a entraîné une évolution majeure des règles qui définissent la bonne mise en œuvre des traitements de données personnelles. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a récemment adressé une mise en demeure au ministère des Solidarités et de la Santé concernant le respect des dispositions applicables à la protection

des données à caractère personnel. L'étude de cette mise en demeure permet d'appréhender les attentes de la CNIL en ce qui concerne l'accomplissement des nouvelles formalités issues du RGPD, notamment le respect du décret créant le traitement, l'obligation d'informer les personnes concernées, les contrats avec les sous-traitants ainsi que la réalisation d'une analyse d'impact.

**La surveillance de l'activité des salariés :
droits et obligations de l'employeur, moyens de surveillance***Liaisons sociales Quotidien, le dossier pratique, n° 216, 27 novembre 2020.- 10 p.*

Les dispositifs de surveillance des salariés font partie de l'environnement de travail. Cet

article contient une synthèse des règles légales et jurisprudentielles applicables, ainsi que

REVUE DE PRESSE

des positions de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

REVUE DE PRESSE

Télétravail : les règles et les bonnes pratiques à suivre

Site internet de la Cnil, 12 novembre 2020

En complément de ses recommandations concernant les outils utilisables, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) répond aux questions les plus fréquentes concernant le télétravail et rappelle certains principes essentiels communs au droit du travail et au Règlement général de protection des données (RGPD).

Au sommaire :

- Les questions-réponses de la CNIL sur le télétravail,

- Employeurs : les conseils de la CNIL pour mettre en place du télétravail,
- Salariés en télétravail : les bonnes pratiques à suivre,
- Les conseils pour utiliser les outils de visioconférence,
- Utiliser son équipement personnel dans un contexte professionnel (BYOD),
- Le guide du télétravail sur GitHub.

SERVICE PUBLIC INDUSTRIEL ET COMMERCIAL

JURISPRUDENCE

Personnel employé dans les services publics industriels et commerciaux

Tribunal des Conflits, 13 janvier 2020, n° 4177

Un agent ayant été recruté par contrat à durée indéterminée en qualité de chef d'exploitation de la régie municipale des remontées mécaniques doit être regardé comme ayant assumé les fonctions de directeur de la régie dès lors qu'il a été nommé régisseur de recettes, alors que le règlement intérieur de celle-ci prévoyait la nomination de son directeur comme régisseur de recettes, que l'intéressé s'est lui-même prévalu de sa qualité de directeur, qu'il en a exercé les attributions et qu'aucun autre agent

n'a été nommé directeur. Sont sans incidence les circonstances que son contrat de travail n'ait pas été modifié et fasse, comme ses bulletins de salaire, référence à une convention collective et que la commune ait suivi la procédure de licenciement prévue par le code du travail. Par suite, l'intéressé ayant la qualité d'agent public, le litige portant sur son licenciement relève de la compétence de la juridiction administrative.

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.

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 : 15,60 €

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 €