



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DÉCRETS D'APPLICATION

Loi de transformation de la fonction publique

Les mesures relatives aux personnes en situation de handicap

**Congé parental et disponibilité
pour élever un enfant : maintien des droits
à l'avancement et autres évolutions**

STATUT AU QUOTIDIEN

**Le dispositif expérimental
de temps partiel annualisé à l'occasion
de la naissance ou de l'adoption d'un enfant**

**Les mesures liées à l'évolution de l'épidémie
de covid-19 à compter du 1^{er} septembre 2020**

● n° 9 - septembre 2020





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

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

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

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

STATUT COMMENTÉ

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

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2020

ISSN 1152-5908

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 ».

STATUT COMMENTÉ

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Mesures relatives aux personnes en situation de handicap
- 10 Temps partiel annualisé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : le dispositif expérimental du décret du 22 avril 2020
- 16 Congé parental et disponibilité pour élever un enfant : maintien des droits à l'avancement et autres évolutions
- 22 Les mesures liées à l'évolution de l'épidémie de COVID-19 à compter du 1^{er} septembre 2020

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 30 covid-19
- 36 Réforme de la fonction publique

39 ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS


47 À LIRE ÉGALEMENT


STATUT AU QUOTIDIEN


DÉCRETS D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Mesures relatives aux personnes en situation de handicap

Plusieurs décrets récemment publiés permettent la mise en œuvre de dispositions à destination des personnes en situation de handicap issues, pour l'essentiel, de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

 Le **décret n° 2020-569 du 13 mai 2020** ouvre à titre expérimental aux fonctionnaires bénéficiant de l'obligation d'emploi la possibilité d'accéder, sous certaines conditions, à un cadre d'emplois de catégorie ou de niveau supérieur.

 Le **décret n° 2020-523 du 4 mai 2020** précise les modalités de mise en œuvre du droit à la portabilité des équipements du poste de travail et les conditions de mise en place des aménagements aux épreuves des concours et examens professionnels.

 Le **décret n° 2020-420 du 9 avril 2020** modifie le décret du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique pour déterminer notamment certains délais et échéances relatifs à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique.

L'accès dérogatoire des fonctionnaires en situation de handicap à un cadre d'emplois supérieur

Afin de rendre effective la possibilité pour un agent en situation de handicap de mettre en œuvre un parcours de carrière exempt de discrimination, l'article 92 de la loi du 6 août 2019 a complété le champ de l'article 6 *sexies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires par une disposition qui impose aux employeurs publics de permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées.

Dans le prolongement, l'article 93 de cette même loi a institué dans les trois versants de la fonction publique, à titre expérimental, une voie spécifique de promotion, distincte de celles existantes, qui ouvre à ces fonctionnaires la faculté d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Initialement mise en place jusqu'au 31 décembre 2025, puis prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 en raison de la crise sanitaire (1), l'expérimentation fera l'objet d'un bilan présenté par le Gouvernement au Parlement un an avant son terme (2).

Cette modalité d'accès constitue une dérogation au principe général posé par l'article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 selon lequel le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers.

Le dispositif est accessible aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par le code du travail. Après sélection par une commission *ad hoc* l'agent est placé en détachement dans un

emploi relevant d'un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur. Au terme de la période de détachement, qui peut le cas échéant être renouvelé, il peut être intégré dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, après appréciation de son aptitude professionnelle à exercer les missions correspondantes.

Le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 détermine les modalités de mise en œuvre de cette mesure expérimentale. Pour chaque versant de la fonction publique, il précise notamment la durée des services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude préalable, la durée du détachement et les conditions d'appréciation de l'aptitude professionnelle en vue de l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil. Le titre II du décret est consacré aux dispositions applicables à la fonction publique territoriale.

Le décret est entré en vigueur le 16 mai 2020 (lendemain de sa publication).

Les conditions d'accès au dispositif

Selon l'article 1^{er} du décret, le dispositif est ouvert aux fonctionnaires des trois fonctions publiques relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 9^o, 10^o et 11^o de l'article L. 5212-13 du code du travail (voir encadré page suivante).

Les candidats doivent justifier de la durée de services publics fixée par le statut particulier du cadre d'emplois de détachement pour accéder à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne.

On relèvera toutefois que les textes applicables à la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière comportent une disposition alternative précisant que dans le silence des statuts particuliers, les candidats doivent justifier de 10 ans de services publics dans un corps, cadre d'emplois ou emploi (3). Ce principe n'est pas repris dans le chapitre relatif à la fonction publique territoriale.

Par dérogation, pour l'accès aux cadres d'emplois relevant de la catégorie A+ mentionnés par le décret (ingénieur en chef, administrateur, conservateur du patrimoine et conservateur de bibliothèques) les candidats doivent justifier, au 1^{er} janvier de l'année considérée, des conditions requises pour prétendre à une promotion interne dans le cadre d'emplois concerné.

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

2 L'étude d'impact du projet de loi justifie le caractère expérimental du dispositif par le fait d'évaluer les difficultés rencontrées par les fonctionnaires en situation de handicap à accéder aux emplois de niveau supérieur.

3 Art. 3 et 32 du décret du 13 mai 2020.

Par ailleurs, il est utile de rappeler que l'accès aux cadres d'emplois donnant lieu à l'exercice de professions réglementées, c'est-à-dire celles dont l'exercice est subordonné à la détention d'un diplôme particulier, exige la possession par le candidat du diplôme correspondant. Pour cette raison, certains cadres d'emplois ne sont pas accessibles par la voie du concours interne comme c'est par exemple le cas de ceux appartenant à la filière médico-sociale, à l'exception de cadre de santé paramédical, de conseiller socio-éducatif et d'agent spécialisé des écoles maternelles.

L'autorité territoriale fixe le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement dérogatoire dans un cadre d'emplois supérieur. Un avis d'appel à candidature sur ces emplois est ensuite publié sur le site internet de l'employeur local ou diffusé, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante. Cet avis précise notamment le nombre et la description des emplois à pourvoir, la date prévue de détachement, la composition du dossier de candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

La procédure de sélection

L'accès au détachement s'appuie sur une sélection préalable des candidats, par une commission constituée à cet effet, fondée sur l'aptitude professionnelle à exercer les fonctions postulées. Cette sélection s'effectue sur la base d'un dossier établi par le candidat, suivi d'un entretien.

Dans un premier temps, le candidat constitue un dossier de candidature comportant une copie du document en cours de validité attestant de son appartenance à l'une des catégories de personnes en situation de handicap éligible au dispositif et un dossier constitué, selon le modèle reproduit en annexe, en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle. À réception, l'autorité territoriale vérifie la recevabilité des dossiers et transmet les dossiers recevables à une commission chargée d'évaluer l'aptitude professionnelle des candidats.

Placée sous la présidence de l'autorité territoriale, cette commission est composée :

- de l'autorité territoriale, ou de son représentant qui est nécessairement un agent d'un cadre d'emplois de

FONCTIONNAIRES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ÉLIGIBLES AU DISPOSITIF D'ACCÈS DÉROGATOIRE À UN CADRE D'EMPLOIS SUPÉRIEUR



Art. L. 5212-13 (1° à 4°, 9° à 11°)
code du travail

→ Les personnes dont le handicap a été reconnu

- les travailleurs reconnus handicapés (RQTH)¹
- les titulaires de la carte « Mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »²,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)³

→ Les titulaires d'une rente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire

→ Les titulaires d'un emploi réservé

- les titulaires d'un emploi réservé mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

→ Les titulaires d'une pension, d'une allocation ou d'une rente d'invalidité

- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service⁴

1. La RQTH et l'AAH sont accordées sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

2. La carte mobilité inclusion est délivrée sur demande adressée à la maison départementale des personnes handicapées (art. L. 241-3 et R. 241-12 du code de l'action sociale et des familles).

3. L'allocation est accordée sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

4. L'allocation ou la rente d'invalidité est attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires.

niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois de détachement,

- d'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- d'une personne du service des ressources humaines.

Au vu du dossier de candidature, la commission évalue l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois

d'accueil en tenant également compte de son expérience professionnelle et de sa motivation. Après examen, elle dresse une liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

Chaque candidat sélectionné est ensuite auditionné par la commission sur la base de son dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. L'entretien, dont la durée ne peut dépasser quarante-cinq minutes, débute par un exposé du candidat de dix minutes sur son parcours professionnel. La commission apprécie sa motivation, son parcours professionnel et sa capacité à occuper les fonctions postulées de niveau supérieur correspondant aux missions des membres du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être détaché puis, le cas échéant, intégré. Elle peut solliciter l'avis d'une ou de plusieurs personnes extérieures.

À l'issue des auditions, une liste des candidats susceptibles d'être proposés au détachement est établie par la commission. Le texte ne comporte aucune indication quant aux modalités de publicité de cette liste.

Comme le précise l'article 22 du décret, cette procédure peut être déléguée au centre de gestion dans le cadre de la mission facultative de gestion des ressources humaines prévue par l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.

Les candidats proposés par la commission et retenus par l'autorité territoriale peuvent ensuite être détachés. Conformément à l'article 2 du décret du 13 janvier 1986 ⁽⁴⁾, le détachement peut intervenir au sein même de la collectivité ou de l'établissement dans lequel le fonctionnaire exerce déjà ses fonctions ou dans une autre collectivité ou un autre établissement.

La période de détachement

Suivant le principe général, le détachement est prononcé à la demande du fonctionnaire. Dès sa nomination, il est classé dans le grade du cadre d'emplois d'accueil conformément aux dispositions du statut particulier applicables pour les recrutements par la voie du concours interne.

Le détachement est prononcé pour une durée identique à celle du stage ou de la formation initiale prévue par le statut particulier pour les lauréats du concours interne

| | |
|-------|--|
| FIPHP | Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique |
| RQTH | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé |
| AAH | Allocation aux adultes handicapés |

ou pour une durée d'un an lorsque le statut particulier n'en prévoit pas.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un temps partiel de droit ou sur autorisation, la durée du détachement est augmentée à due proportion du rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué à temps partiel et

la durée des obligations hebdomadaires du service fixées pour les agents à temps plein.

Pendant son détachement, le fonctionnaire est tenu de suivre la période de formation «initiale» (formation d'intégration) préalable à la titularisation destinée aux fonctionnaires recrutés par la voie du concours interne, lorsqu'une telle formation est prévue par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil. Dans le cas des fonctionnaires détachés dans un cadre d'emplois de catégorie A+, l'agent doit effectuer la formation de professionnalisation au premier emploi fixée par le statut particulier concerné.

La formation peut, le cas échéant, être adaptée aux besoins du fonctionnaire en situation de handicap, en lien avec le référent handicap, dans les conditions prévues à l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 précité, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre des mesures d'adaptation ne soient pas disproportionnées.

S'agissant des fonctionnaires astreints à la formation initiale organisée en cas de recrutement par concours interne, le non-respect de l'obligation sans empêchement reconnu valable et malgré une mise en demeure du directeur de l'organisme de formation ou de l'autorité territoriale entraîne la fin anticipée du détachement. Cette décision est prononcée d'office.

La période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation sur les compétences acquises et leur mise en œuvre par l'agent, établi par le supérieur hiérarchique ou, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

La situation au terme du détachement

À l'issue de la période de détachement, la commission de sélection se réunit une seconde fois pour statuer sur l'aptitude professionnelle du fonctionnaire à être intégré dans le cadre d'emplois d'accueil.

Comme lors de la réunion initiale, le fonctionnaire est auditionné par la commission. L'entretien a pour base le rapport d'appréciation établi par le supérieur hiérarchique. Cet entretien, dont la durée ne peut excéder 45 minutes,

⁴ Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

débute par un exposé de l'intéressé, de 10 minutes au plus, portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement. De même, la commission peut solliciter l'avis d'une ou de plusieurs personnes extérieures pour apprécier les capacités du fonctionnaire à exercer les missions du cadre d'emplois de détachement.

À l'issue de cette audition, la commission peut formuler trois types de recommandations alternatives :

- déclarer le fonctionnaire apte à intégrer le cadre d'emplois d'accueil,
- proposer le renouvellement de son détachement,

MODÈLE DE DOSSIER DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Identification du candidat

- Numéro de dossier d'inscription
- Nom
- Prénom

Situation actuelle du candidat

- Collectivité territoriale / Établissement
- Direction / Service
- Statut
- Cadre d'emplois et grade d'appartenance

Parcours de formation

- Scolarité
- Formation continue
- Formation professionnelle

☞ *En vue de faire reconnaître les acquis de son expérience professionnelle, le candidat exposera en particulier les principales compétences acquises lors des formations dont il a bénéficié.*

Expérience professionnelle et extraprofessionnelle

(3 pages maximum)

☞ *En vue de faire reconnaître son expérience professionnelle, le candidat présentera les principales étapes de son parcours professionnel ainsi que, le cas échéant, les travaux de recherche auxquels il a pu participer et les responsabilités électives, associatives ou syndicales qu'il a pu exercer, en précisant les domaines dans lesquels il a exercé ses fonctions ainsi que les principales compétences acquises et développées à chaque étape de son parcours.*

Présentation du projet professionnel (1 page maximum)

☞ *Le candidat motivera son souhait d'intégrer un nouveau corps ou cadre d'emplois de la fonction publique et d'y poursuivre son parcours professionnel.*

Annexes

- Tableau récapitulatif des documents à fournir
- Accusé de réception
- Déclaration sur l'honneur

- proposer sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine.

Dans l'hypothèse où l'intéressé est déclaré apte, l'employeur local procède à son intégration dans le cadre d'emplois de détachement. Les conditions de cette intégration ne sont pas précisées par le décret.

Si la commission préconise le renouvellement du détachement, l'autorité territoriale a toute latitude pour, soit consentir à ce renouvellement pour la même durée que le détachement initial, soit prononcer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine. En cas de renouvellement, il bénéficie d'un entretien « *avec l'autorité d'emploi du cadre d'emplois de détachement* », en lien avec le référent handicap, afin de procéder à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures d'accompagnement susceptibles de favoriser son intégration dans le cadre d'emplois. Au terme de la période de renouvellement, il est procédé à une évaluation de son aptitude professionnelle par la commission dans les conditions précitées.

Dans l'hypothèse où l'appréciation formulée par la commission ne permet pas d'envisager que le fonctionnaire puisse faire preuve des capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du cadre d'emplois d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine. Il bénéficie d'un entretien avec l'autorité territoriale d'origine afin de procéder à une évaluation de ses compétences professionnelles et des mesures nécessaires à sa réintégration dans son administration d'origine.

La présentation du bilan de l'expérimentation

Un bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés au titre de ce dispositif doit être présenté devant le comité social territorial compétent. À titre transitoire, jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, le bilan est présenté au comité technique.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics devront intégrer dans le rapport social unique le bilan des détachements et des intégrations réalisés au titre de cette expérimentation.

Par ailleurs, un bilan de l'expérimentation établi par le Gouvernement en application de l'article 93 de la loi du 6 août 2019 devra être présenté au Conseil national consultatif des personnes handicapées et au Conseil commun de la fonction publique.

Portabilité des équipements du poste de travail et aménagement des concours

Dans le cadre des mesures destinées à rendre effective l'égalité de traitement des personnes en situation de handicap et à leur permettre de développer un parcours professionnel exempt de discrimination, l'article 92 de la loi du 6 août 2019 précitée a notamment, d'une part, procédé à un assouplissement des conditions de recevabilité des demandes d'aménagement aux règles normales de déroulement des concours et examens professionnels et, d'autre part, consacré un droit à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail en cas de mobilité.

Selon un principe général posé par l'article 35 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, aucun candidat ne peut être écarté d'un concours ou d'un emploi en raison de son handicap, sauf si un certificat médical destiné à évaluer son aptitude physique a déclaré son handicap incompatible avec l'exercice de la fonction postulée. Sur la base de cette disposition, la loi dispose que des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, procédures de recrutement ou examens peuvent être prévues en faveur des candidats en situation de handicap afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à leur situation ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires. Ils peuvent également bénéficier de temps suffisants de repos entre deux épreuves de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Une modification rédactionnelle issue de la loi du 6 août 2019 indique désormais que ces aides techniques et humaines « *sont précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves* » et non plus comme précédemment au moment de l'inscription.

Par ailleurs, au titre des nouvelles obligations à la charge des employeurs publics en vue de garantir l'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, une disposition introduite à l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires prévoit qu'à l'occasion de tout changement d'emploi d'un agent en situation de handicap dans le cadre d'une mobilité, l'administration prend les mesures nécessaires pour lui permettre de conserver les équipements qui contribuent à l'adaptation de son poste de travail.

Le décret n°2020-523 du 4 mai 2020 organise la mise en œuvre de ces principes. Il modifie notamment le décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade dans la fonction publique territoriale.

La portabilité des équipements du poste de travail

En vertu de l'article 1^{er} du décret, la portabilité des équipements des agents publics en situation de handicap s'entend des mesures permettant à ces agents de conserver, dans une nouvelle administration d'emploi comme en cas de changement de poste au sein d'une même administration, les équipements contribuant à l'adaptation du nouveau poste de travail. Le champ du droit à la portabilité recouvre ainsi aussi bien une mobilité externe par le départ de l'agent à son initiative, pour occuper un nouvel emploi auprès d'un autre employeur territorial ou d'une autre administration dans le cadre d'un détachement, qu'un changement d'emploi au sein de la même collectivité ou du même établissement, lequel peut être mis en œuvre à la demande de l'agent ou d'office sur décision unilatérale de l'autorité territoriale.

Lorsque la mobilité se traduit par un changement d'employeur, les modalités de mise en œuvre de la portabilité des équipements sont définies par une convention entre la collectivité d'origine, l'employeur public d'accueil et l'agent concerné. Elle détermine notamment les conditions de cession, de transport et d'installation des équipements, ainsi que la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents. La portabilité n'est effectivement mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de la collectivité, l'établissement ou l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent.

La mise en place des aides humaines et techniques en faveur des candidats aux concours

Un article 9-1 introduit dans le décret du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement dans la fonction publique territoriale rend applicable aux personnes en situation de handicap, candidats aux concours, procédures de recrutement et examens de la fonction publique territoriale, le nouveau dispositif prévu par le décret du 4 mai 2020.

Pour bénéficier des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements d'épreuves, le candidat en situation de handicap doit transmettre à l'autorité organisatrice un certificat médical établi par un médecin agréé moins de six mois avant le déroulement des épreuves. Ce certificat précise la nature des aides et des aménagements

nécessaires pour lui permettre de composer dans des conditions compatibles avec sa situation, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves.

La date limite de transmission est fixée par l'arrêté ou la décision d'ouverture du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen. Elle ne peut être inférieure à trois semaines avant le déroulement des épreuves.

L'autorité organisatrice fait droit aux aides et aménagements préconisés par le certificat médical produit par le candidat sous réserve que les charges afférentes ne soient pas disproportionnées au regard des moyens, notamment matériels et humains, dont elle dispose. En cas d'urgence dûment justifiée, les aides et aménagements sollicités peuvent être mis en œuvre malgré la transmission du certificat médical après la date limite précitée.

Pour la délivrance du certificat médical par le médecin agréé, le texte se borne à renvoyer aux conditions prévues par le décret n°86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif notamment à la désignation des médecins agréés et aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics, sans autre précision. Des indications complémentaires pourraient être utilement apportées sur les modalités de saisine du médecin agréé par le candidat.

Ce nouveau dispositif est entré en vigueur le 7 mai 2020 (lendemain de la publication du décret). Il est toutefois précisé que les concours, procédures de recrutement et examens dont l'ouverture a été prononcée avant son entrée en vigueur se poursuivent, jusqu'à leur terme, dans les conditions prévues par l'arrêté ou la décision d'ouverture ou par l'avis de création ou de vacance.

Obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap : précisions réglementaires

L'article 90 de la loi du 6 août 2019 a créé au sein de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 un chapitre V qui regroupe désormais les règles relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique. Il reprend, pour l'essentiel, les dispositions applicables aux employeurs publics qui figuraient sous les articles L. 323-2 et suivants de l'ancien code du travail (5).

Ce chapitre détermine notamment les employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi, les modalités de calcul du taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap, ainsi que les conditions dans lesquelles est établi le montant de la contribution financière à la charge de l'employeur en cas de non-respect de l'obligation. Le dispositif s'accompagne d'une redéfinition des missions du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui, outre notamment l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents handicapés, se voit dorénavant confier une mission de conseil auprès des employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur de ces personnels. L'ensemble de ces règles ont été présentées dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2019.

Pris pour l'application de l'article 90 de la loi précitée, le décret n°2020-420 du 9 avril 2020 (6) modifie le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Il actualise ses références textuelles devenues obsolètes et fixe par ailleurs certains délais et échéances relatifs au

calcul des effectifs et à la déclaration annuelle d'emploi qui, en application du statut général, sont désormais déterminés par un décret en Conseil d'État.

En premier lieu, le décret du 9 avril 2020 procède à une mise en conformité du décret du 3 mai 2006 avec la nouvelle base légale de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique. À cet effet, il remplace les renvois opérés par le texte aux articles de l'ancien code du travail par des renvois aux nouvelles dispositions du statut général (7).

En second lieu, le décret détermine la date de comptabilisation des effectifs pour le calcul du taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap. Il précise également le délai dans lequel les employeurs publics doivent déposer la déclaration annuelle d'emploi, le cas échéant accompagnée de la contribution prévue par l'article 38 du statut général en cas de non-respect de l'obligation, auprès du comptable public.

Pour rappel, dans la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux comptant au moins

5 Ce dispositif a été abrogé par la loi du 6 août 2019.

6 Publié au *Journal officiel* du 11 avril 2020, le décret n°2020-420 du 9 avril 2020 est entré en vigueur le 12 avril 2020 (lendemain de sa publication).

7 L'article 2 du décret qui faisait référence à l'article L. 323-5 du code du travail est abrogé.

20 agents à temps plein ou leur équivalent sont tenus d'employer des travailleurs en situation de handicap ou assimilés à hauteur d'au moins 6 % de leur effectif total. Pour le calcul du taux d'emploi, c'est-à-dire le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui doit théoriquement être employé par la collectivité ou l'établissement au regard de son effectif total pour respecter la quotité minimale prévue par la loi, l'article 4 du décret du 3 mai 2006 précise que cet effectif est constitué de l'ensemble des agents rémunérés au 31 décembre de l'année écoulée.

S'agissant de la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés, la date limite de dépôt est fixée au 30 avril de chaque année. Il est également indiqué qu'à

défaut de déclaration et de régularisation dans le délai d'un mois après une mise en demeure adressée par le FIPHFP, l'employeur public est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Dans cette situation, ainsi que le prévoit l'article 38 du statut général, une contribution calculée en retenant la quotité de 6 % appliquée à l'effectif total rémunéré est mise à sa charge. Un titre exécutoire est alors émis à son encontre par le FIPHFP. La contribution est recouvrée par le comptable public selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine. ●



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

CIG petite couronne



Temps partiel annualisé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant

Le dispositif expérimental du décret du 22 avril 2020

Commun aux trois versants de la fonction publique, le décret n°2020-467 du 22 avril 2020 instaure un dispositif expérimental d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant.

Consacrée « *grande cause nationale* » du quinquennat en novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes a depuis fait l'objet de concertations et de mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle dans la fonction publique, dans la continuité du protocole d'accord du 8 mars 2013 ⁽¹⁾.

Ainsi, l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique s'appuie sur le bilan du protocole de 2013, dont il reprend les acquis et renforce les dispositions, pour déployer cinq axes d'actions.

Si la majeure partie des actions prévues par cet accord a été reprise par la loi de transformation de la fonction publique ⁽²⁾, à l'instar de l'extension du dispositif de nominations équilibrées dans les emplois de direction ⁽³⁾ ou du maintien des droits à l'avancement au profit des fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant ⁽⁴⁾, d'autres ont été formalisées par voie réglementaire.

C'est notamment le cas de l'action 4.3, visant à « *favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux* », mise en œuvre par le décret du 20 mars 2020 relatif

¹ Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

² Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, commentée dans les *IAJ* de septembre 2019.

³ Art. 6 *quater* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, traduisant l'action 2.3 de l'accord du 30 novembre 2018.

⁴ Sur ce point, voir dans ce numéro des *IAJ* p. 16.

au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps (CET) par les agents publics (5) (voir encadré ci-contre).

Le décret du 22 avril 2020 ici commenté traduit quant à lui l'action 3.5 de l'accord du 30 novembre 2018. Inscrite dans le cadre de l'axe 3 de l'accord, qui s'attache à « *supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière* », cette action tend à « *favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental* ».

Publié au *Journal officiel* du 24 avril 2020 et entré en vigueur le lendemain, ce décret instaure, à titre expérimental, les conditions d'aménagement d'un temps partiel dont l'annualisation est de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant.

Rappel du cadre réglementaire relatif au temps partiel de plein droit pour élever un enfant

Les dispositions générales relatives au service à temps partiel, institué dans les trois fonctions publiques, sont principalement fixées, pour les fonctionnaires territoriaux, par les articles 60 à 60 *quinquies* de la loi du 26 janvier 1984. Plus particulièrement, le temps partiel accordé de plein droit, notamment à l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration

Mise en œuvre de l'action 4.3 de l'accord du 30 novembre 2018 LE BÉNÉFICE DE PLEIN DROIT DES CONGÉS DU CET

Afin d'aboutir au traitement identique de l'ensemble des agents publics, le décret du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le CET étend aux agents de l'État la possibilité, déjà ouverte aux agents des autres versants de la fonction publique, d'utiliser ces droits à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale, sans que les nécessités de service ne puissent être opposées.

De plus, ce texte élargit aux retours de congés de proche aidant cette faculté

de recourir aux droits du CET, ceci au profit des agents des trois versants de la fonction publique.

Dans la fonction publique territoriale, l'article 8 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET, qui prévoit les hypothèses dans lesquelles un agent peut bénéficier de plein droit des congés accumulés sur son CET, est modifié pour consacrer ce nouveau droit.

Les dispositions du décret sont entrées en vigueur le 1^{er} mai 2020 et sont applicables aux demandes n'ayant pas donné lieu à une décision avant cette date.

d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, est régi par l'article 60 *bis* de cette loi.

Les dispositions réglementaires permettant son application sont prévues par le décret du 29 juillet 2004 (6), qui organise notamment le travail à temps partiel pour ce motif des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux. Les articles 5 et 13 de ce texte autorisaient déjà l'accomplissement dans un cadre annuel de la durée du service à temps partiel accordé de plein droit, conditionnant cependant cette possibilité à l'intérêt du service.

Complétant ces dispositions, le décret du 22 avril 2020 instaure un nouveau dispositif permettant aux agents publics de bénéficier, de droit

cette fois, d'une possibilité spécifique d'annualisation d'un temps partiel à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant, et en prévoit les conditions d'aménagement. Le décret du 29 juillet 2004 n'ayant pas été modifié, ce dispositif expérimental s'envisage, pour l'heure, comme un dispositif distinct.

Une alternative à la reprise du travail à l'expiration du congé

Offrant une alternative supplémentaire aux possibilités de congés sans traitement déjà existantes pour élever un enfant, ce dispositif expérimental a pour objet, selon la notice du décret du 22 avril 2020, d'autoriser les agents publics à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Il s'agit de leur permettre

ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU 30 NOVEMBRE 2018

ACTION 3.5 // FAVORISER L'ANNUALISATION DU TEMPS PARTIEL COMME ALTERNATIVE AU CONGÉ PARENTAL

« Afin de permettre aux agents publics de bénéficier d'une alternative au congé parental, tout agent public bénéficiant d'un temps partiel annualisé, pourra choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps. Il s'agit pour l'agent de lisser l'impact de la période d'absence sur sa rémunération ».

5 Décret n°2020-287 du 20 mars 2020.

6 Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la FPT.

de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans que leur rémunération soit pour autant suspendue. Pour rappel, les possibilités ouvertes aux agents pour prolonger leur absence à l'issue de l'un de ces congés étaient jusqu'alors les suivantes :

- le congé parental (7), non rémunéré, accordé de plein droit,
- la disponibilité de droit pour les fonctionnaires titulaires (8) ou le congé pour élever un enfant (sous réserve des nécessités du service pour les fonctionnaires stagiaires (9), et de droit pour les agents contractuels (10)), également non rétribués,
- la mobilisation de plein droit des congés accumulés sur le CET (11).

Désormais, au titre de l'article 2 du décret du 22 avril 2020, le temps partiel dont ils peuvent bénéficier à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant peut être aménagé dans un cadre annuel débutant par une période non travaillée, non fractionnable, de deux mois maximum. Organisé sur douze mois, ce temps partiel annualisé de droit se poursuit par la période travaillée : le temps restant à travailler est alors aménagé selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 % sur le reste du cycle, afin qu'à son terme, l'agent ait accompli l'intégralité de ses obligations de service.

Cette possibilité d'aménagement du temps partiel présente donc l'avantage de lisser sur l'ensemble de l'année l'impact sur la rémunération de la

période d'absence, ce que n'offrent pas les autres alternatives à la reprise de travail. En optant pour cette formule, les parents de jeunes enfants évitent la suspension totale de leur rémunération durant la période non travaillée, celle-ci étant calculée sur la base de la quotité réalisée sur l'ensemble du cycle annuel.

Bénéficiaires et conditions d'accès au dispositif

Selon les termes de l'article 1^{er} du décret, le dispositif s'adresse aux fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

→ Les professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique

En revanche, cette disposition exclut du bénéfice de cette annualisation de droit du temps partiel les agents dont les obligations de service sont fixées en nombre d'heures, à savoir dans le versant territorial de la fonction publique les professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

On rappellera toutefois que le décret du 29 juillet 2004, dont les dispositions n'ont pas été modifiées, conserve aux agents relevant de ces cadres d'emplois la possibilité d'accomplir dans un cadre annuel, sur autorisation cependant, le service à temps partiel auquel ils peuvent prétendre de plein droit pour élever un enfant. En effet,

les articles 6 et 14 de ce texte permettent aux personnels d'enseignement, fonctionnaires et contractuels, d'y recourir, selon les modalités fixées par l'assemblée délibérante (12), sous réserve de l'intérêt du service, dont l'appréciation est à la discrétion de l'autorité territoriale.

→ Les agents à temps non complet

Par ailleurs, la situation des agents à temps non complet interroge, dans la mesure où la délibération prise pour la création de leur emploi fixe une durée hebdomadaire de service en fraction de temps complet exprimée en heures (13).

Toutefois, la formulation adoptée par le décret du 22 avril 2020, qui fait référence aux « obligations de service » fixées en nombre d'heures, renvoie à une notion plus restrictive, puisque selon l'article 7 du décret du 12 juillet 2001 traitant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, « les régimes d'obligations de service sont, pour les personnels qui y sont soumis, ceux définis dans les

LE TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ DE DROIT



Art. 2, décret n°2020-467 du 22 avril 2020

« Le temps partiel annualisé de droit, qui n'est pas reconductible, correspond à un cycle de douze mois. Il commence par une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois. Le temps restant à travailler

est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé. »

7 Art. 75 de la loi du 26 janvier 1984 précitée pour les fonctionnaires titulaires et, par renvoi de l'art. 136 de cette même loi, pour les agents publics contractuels ; art. 12 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 pour les fonctionnaires stagiaires.

8 Art. 24, décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

9 Art. 13, décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT.

10 Art. 15, décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée et relatif aux agents contractuels de la FPT.

11 Art. 8, décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la FPT.

12 Art. 60, loi du 26 janvier 1984 précitée.

13 Art. 3, décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

statuts particuliers de leur cadre d'emploi » (14). En d'autres termes, bien que la durée hebdomadaire de service des agents à temps non complet soit exprimée en heures, ceux-ci ne semblent pas exclus du dispositif.

→ Les agents contractuels

D'autre part, concernant les agents contractuels, se pose la question d'une éventuelle durée de service exigée pour bénéficier de cette forme de temps partiel. En effet, le décret du 29 juillet 2004 réserve le bénéfice du temps partiel, sur autorisation ou de droit, aux seules personnes employées depuis plus d'un an à temps complet (ou en équivalent temps plein lorsque la demande fait suite à une naissance ou à une adoption) (15).

Toutefois, le décret du 22 avril 2020, quant à lui, ne fixe pas de condition d'ancienneté et ne renvoie pas expressément au décret du 29 juillet 2004.

Cet aménagement spécifique du temps partiel, s'il doit obligatoirement faire l'objet d'une demande préalable de l'agent auprès de l'autorité territoriale, est accordé de plein droit. Cependant, l'article 1^{er} du décret subordonne le bénéfice du dispositif à une délibération de l'organe délibérant (16). Autrement dit, il ne sera ouvert qu'aux agents des collectivités et établissements publics ayant délibéré en ce sens.

Cette disposition s'inscrit dans la logique de l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984, qui pose le principe de la

compétence de l'assemblée délibérante, dans les limites des dispositions législatives et réglementaires, pour fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel dans la collectivité ou l'établissement. Certes, cette compétence s'exerce surtout pour encadrer le temps partiel sur autorisation, mais s'exprimera aussi pour définir les modalités de mise en œuvre de l'annualisation du temps partiel de droit, notamment le délai dans lequel la demande doit être formulée.

Organisation du service de l'agent

Le décret du 22 avril 2020 prévoit la mise en place du temps partiel annualisé de droit « à l'issue du congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant ». C'est donc l'expiration de celui-ci qui marque le début du cycle de douze mois dans lequel il s'inscrit.

Pour les agents qui exerçaient leurs fonctions à temps partiel avant de bénéficier de l'un de ces congés, le décret du 29 juillet 2004 prévoit le rétablissement des droits afférents à l'exercice des fonctions à temps plein durant toute la durée du congé, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel étant alors suspendue (17).

L'articulation entre une reprise du temps partiel antérieur et la mise en œuvre du temps partiel annualisé de droit à l'issue du congé n'est pas précisée par le décret du 22 avril 2020. Cependant, dans la mesure où cette nouvelle possibilité s'inscrit dans un cycle autonome de douze mois, on peut supposer que les agents concernés ne sont pas tenus par l'organisation antérieure, notamment la quotité, déterminée pour l'accomplissement de

leur service à temps partiel suspendu durant le congé.

On notera que la durée d'une année prévue dans le cadre de cet aménagement spécifique du temps partiel paraît, de fait, exclure du dispositif les agents contractuels dont la durée du contrat restant à courir ne couvre pas cette période. Cette limitation est cohérente avec l'article 16 du décret de 2004 selon lequel : « l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel accordée à un agent recruté par contrat à durée déterminée ne peut être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir » (18), écartant toute possibilité d'accomplissement du temps partiel dans un cadre annuel dès lors que le terme du contrat ne permet pas de couvrir une année entière.

L'article 2 du décret de 2020 prévoit que le temps partiel annualisé de droit commence par une période non travaillée de deux mois maximum. En fonction de la durée précise de celle-ci et de la quotité déterminée pour l'ensemble du cycle, le temps restant à travailler est aménagé selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %.

Rémunération

Le dispositif instauré par le décret du 22 avril 2020 a pour objectif de lisser la rémunération de l'agent sur l'année entière, de sorte que son absence durant la période non travaillée sera compensée par la quotité de service effectivement assurée sur l'ensemble du cycle. Selon le mécanisme classique de l'annualisation, il percevra tout au long de l'année une rémunération mensuelle identique quelle que soit la quotité de travail du mois considéré, soit une rémunération brute égale au douzième de sa rémunération annuelle brute. Celle-ci est calculée en fonction du rapport entre la durée annuelle du

14 Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la FPT.

15 Art. 10 (pour le temps partiel sur autorisation) et art. 13 (pour le temps partiel de droit) du décret du 29 juillet 2004 précité.

16 Dans la fonction publique hospitalière, il est subordonné à une décision du chef de l'établissement ou, pour les corps de direction et les directeurs des soins, de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

17 Art. 9 (fonctionnaires) et art. 16 (agents contractuels) du décret du 29 juillet 2004 précité.

18 Art 16 du décret du 29 juillet 2004 précité.

service effectué et la durée annuelle des obligations de service des agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

On peut toutefois rappeler que l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 fixe des modalités spécifiques de calcul de la rémunération en faveur des agents bénéficiant d'un temps partiel dont la quotité atteint 80 % ou 90 %. Ces modalités prévues par la loi semblent applicables au calcul de la rémunération des fonctionnaires bénéficiant du dispositif expérimental.

Expérimentation et évaluation du dispositif

Cet aménagement particulier du temps partiel annualisé s'inscrit pour l'heure dans un cadre expérimental, d'une durée limitée : le décret du 22 avril 2020 n'est en effet applicable qu'aux demandes présentées jusqu'au 30 juin 2022.

Toutefois, une évaluation, portant notamment sur le nombre de bénéficiaires, doit être conduite par le ministre chargé de la fonction publique six mois avant cette date, soit au plus tard fin 2021 ⁽¹⁹⁾. Ses résultats seront présentés, entre autres instances de dialogue social, au Conseil commun de la fonction publique et pourraient éventuellement conditionner la pérennisation du dispositif. ●

¹⁹ Art. 3 du décret du 22 avril 2020 commenté.

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>

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Congé parental et disponibilité pour élever un enfant : maintien des droits à l'avancement et autres évolutions

Le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 précise les conditions du maintien des droits à l'avancement des agents placés en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de leur carrière. En outre, il porte à 12 ans l'âge de l'enfant en-deçà duquel les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une disponibilité de droit pour élever ce dernier et assouplit les modalités du congé parental.

Les congés familiaux ne sont pas sans incidence sur les rémunérations, l'avancement et les droits à pension de retraite des agents publics. Ainsi, jusqu'à récemment, les fonctionnaires pâtissaient d'un « gel » de leur carrière durant les périodes de disponibilité pour élever un enfant, et d'une réduction de leurs droits à avancement après la première année d'un congé parental. Les impacts de ces congés sur la carrière affectent majoritairement les femmes qui, à titre d'exemple, représentaient en 2015 96,8 % des agents territoriaux bénéficiant d'un congé parental⁽¹⁾.

Pour remédier à cette situation et garantir l'égalité des droits des agents publics, l'axe 3 de l'accord du 30 novembre 2018

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a prévu des mesures pour « *supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière* ». L'action 3.4 vise ainsi à « *neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les parcours professionnels* ».

Traduisant cet engagement, l'article 85 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique⁽²⁾ a modifié les dispositions de la loi du 26 janvier 1984⁽³⁾ pour prévoir le maintien des droits à l'avancement des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité pour

¹ Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2018, DGAFP.

² Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, commentée dans les *IAJ* de septembre 2019.

³ Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

élever un enfant, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de leur carrière.

Commun aux trois versants de la fonction publique, le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 ici commenté⁽⁴⁾ fait application de ces dispositions législatives et modifie en conséquence les décrets relatifs aux positions statutaires des fonctionnaires⁽⁵⁾.

En outre, il assouplit les conditions permettant de bénéficier d'une disponibilité de droit pour élever un enfant ou d'un congé parental.

Selon les propos tenus par Olivier Dussopt à l'occasion de l'examen du projet de décret par le Conseil commun de la fonction publique, il s'agit de poursuivre « *l'objectif de bâtir une politique accompagnant les parents et les jeunes enfants, notamment dans les 1 000 premiers jours de la vie, tout en garantissant des droits à avancement dans la carrière, en particulier pour les mères* »⁽⁶⁾.

Le champ d'application du décret du 5 mai 2020

Ce décret s'applique à l'ensemble des fonctionnaires titulaires des trois versants de la fonction publique.

Les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels ne sont pas susceptibles d'être placés en disponibilité pour élever un enfant, dans la mesure où le régime des positions statutaires ne leur est pas applicable. Les congés sans traitement dont ils peuvent bénéficier pour élever un enfant sont en effet régis par des dispositions réglementaires spécifiques⁽⁷⁾.

Par ailleurs, ils peuvent bénéficier d'un congé parental sans traitement comparable à la position statutaire correspondante des fonctionnaires titulaires.

Dans ce cadre, les fonctionnaires stagiaires territoriaux profiteront des assouplissements apportés par le décret du 5 mai 2020 au régime du congé parental, sauf disposition incompatible avec leur situation particulière ou avec le décret du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes qui leur sont applicables⁽⁸⁾. Par renvoi de l'article 12 de ce texte, ils peuvent en effet bénéficier d'un congé parental sans traitement dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires applicables aux fonctionnaires titulaires⁽⁹⁾.

En revanche, le congé parental sans traitement des agents contractuels fait l'objet de dispositions réglementaires spécifiques qui n'ont pas été modifiées pour être mises en conformité avec les modalités assouplies du congé parental dont bénéficient les fonctionnaires⁽¹⁰⁾.

ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU 30 NOVEMBRE 2018

ACTION 3.4 // NEUTRALISER L'IMPACT DES CONGÉS FAMILIAUX SUR LA RÉMUNÉRATION ET LES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE

« Afin de résorber les écarts de carrière entre les femmes et des hommes dans la fonction publique, le Gouvernement souhaite que l'agente ou l'agent en position de congé parental ou bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve en totalité ses droits à avancement d'échelon dans la limite de cinq ans au cours de la carrière. Les années passées dans ces positions, dans la limite de cinq ans, seront assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement promotion. (...) En outre, les parents pourront bénéficier de la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'àux 12 ans de l'enfant ».

Les conditions du maintien des droits à l'avancement des fonctionnaires

Afin de résorber les écarts entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière, la loi de transformation de la fonction publique a modifié les articles 72 et 75 de la loi du 26 janvier 1984, traitant respectivement de la disponibilité et du congé parental, et introduit un nouvel article 75-1 à cette loi.

Dans leur rédaction actuelle, ces dispositions prévoient que les fonctionnaires placés en disponibilité de droit

⁴ Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.

⁵ Pour la fonction publique de l'État, le décret n°85-986 du 16 septembre 1985 ; pour la fonction publique territoriale, le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 ; pour la fonction publique hospitalière, le décret n°88-976 du 13 octobre 1988.

⁶ Communiqué de presse du ministère de l'action et des comptes publics, 30 janvier 2020, n°984.

⁷ Respectivement par l'article 13 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, et par l'article 15 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

⁸ Selon l'article 2 du décret du 4 novembre 1992 précité.

⁹ Soit les dispositions du titre V du décret du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires des collectivités territoriales précité.

¹⁰ En particulier l'article 14 du décret du 15 février 1988 précité.

pour élever un enfant ou en congé parental conservent l'intégralité de leurs droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de leur carrière. Autrement dit, le maintien de leurs droits à l'avancement est limité à cette durée globale de cinq années cumulées au titre de l'un, ou des deux dispositifs, même s'ils sont plusieurs fois placés dans l'une ou l'autre de ces positions au cours de leur carrière. La période concernée est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Le décret du 5 mai 2020 transcrit cette évolution législative dans le décret relatif aux positions statutaires des fonctionnaires territoriaux et précise les conditions du maintien des droits à l'avancement des fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant.

L'articulation du dispositif avec les dispositions de la loi « avenir professionnel »

Pour rappel, l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, qui définit le régime de la disponibilité, prévoit que le fonctionnaire placé dans cette position cesse de bénéficier, durant cette période, de ses droits à l'avancement et à la retraite. En principe, il n'acquiert donc plus d'ancienneté et n'accomplit aucun service effectif durant cette période.

La loi du 5 septembre 2018, dite « *avenir professionnel* », avait déjà modifié cette disposition pour introduire une première exception à ce principe⁽¹¹⁾. Depuis son intervention, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve ses droits à l'avancement pendant une durée maximale de cinq ans et cette période est assimilée à des services effectifs.

¹¹ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Selon l'étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique, le choix de maintenir pendant une durée identique les droits à l'avancement des agents placés en disponibilité de droit pour élever un enfant ou en congé parental a été opéré au motif d'une cohérence avec ce premier dispositif. Il y est également précisé que la durée maximale de cinq ans prévue par la loi limite le bénéfice pour l'agent à deux avancements d'échelon dans son grade par rapport à la situation antérieure⁽¹²⁾.

Il s'agit cependant de deux dispositifs distincts, comme en atteste la rédaction nouvelle de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, selon lequel « *lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État* ».

Le décret du 5 mai 2020 tire les conséquences de cet apport de la loi du 6 août 2019 et isole la disponibilité pour élever un enfant des autres hypothèses, issues de la loi « *avenir professionnel* », ouvrant droit à la conservation des droits à l'avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière⁽¹³⁾.

Ainsi, l'article 25-1 modifié du décret du 13 janvier 1986, relatif à la conservation des droits à l'avancement des fonctionnaires exerçant une activité professionnelle durant leur période de disponibilité, ne vise plus, désormais, la disponibilité pour élever un enfant.

¹² Pages. 334 à 336 de l'étude d'impact du 27 mars 2019 du projet de loi de transformation de la fonction publique.

¹³ Art. 5 du décret du 5 mai 2020 commenté, modifiant l'article 24 du décret du 13 janvier 1986 précité.

Celle-ci fait désormais l'objet d'une disposition spécifique, le nouvel article 25-3 de ce décret, traitant de la conservation des droits à l'avancement durant la période de disponibilité pour élever un enfant et durant la période de congé parental.

La conservation des droits à l'avancement pendant la période de disponibilité pour élever un enfant n'est donc plus conditionnée à l'exercice d'une activité professionnelle.

De ce fait, les cas de disponibilité permettant au fonctionnaire de conserver ses droits à l'avancement sont désormais les suivants :

- **Sans condition d'exercice d'une activité professionnelle :**

- la disponibilité de droit pour élever un enfant (art. 24, 1°, du décret du 13 janvier 1986).

- **Sous réserve d'exercer une activité professionnelle :**

- la disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général ou pour convenances personnelles (art. 21, décret du 13 janvier 1986),
- la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise (art. 23, décret du 13 janvier 1986),
- la disponibilité pour donner des soins à une personne (art. 24 1° bis, décret du 13 janvier 1986) ou pour suivre son conjoint (art. 24 2°, décret du 13 janvier 1986).

Par ailleurs, on peut s'interroger sur la détermination de la limite de cinq ans s'agissant d'un fonctionnaire qui aurait bénéficié au cours de sa carrière de périodes de disponibilité au titre de ces deux dispositifs qui poursuivent des objectifs différents.

Enfin, contrairement à la demande du collège des représentants des élus locaux au Conseil commun de la fonction publique, le pouvoir réglementaire n'a pas prévu, par le

décret commenté, d'étendre ce droit aux fonctionnaires placés en disponibilité pour l'exercice d'un mandat électif local (14).

Précisions concernant le congé parental

La loi de transformation de la fonction publique a également étendu le maintien des droits à l'avancement à la position statutaire du congé parental, dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière. Un fonctionnaire conduit à cumuler, au cours de sa vie professionnelle, à la fois des périodes de disponibilité pour élever un enfant et des périodes de congé parental conservera ses droits à l'avancement dans la limite globale de ce plafond de cinq ans.

Avant l'intervention de la loi de transformation de la fonction publique, le régime du congé parental, défini par l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984, permettait aux fonctionnaires territoriaux placés dans cette position de conserver la totalité de leurs droits à l'avancement d'échelon la première année uniquement, puis ceux-ci étaient réduits de moitié les années suivantes. De même, le congé parental était considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

Considérant ce régime insuffisamment incitatif pour un partage égalitaire du congé parental, majoritairement pris par les femmes, sur la totalité de la période durant laquelle il peut être autorisé (15), le législateur a prévu la conservation de l'intégralité des droits à l'avancement au profit du fonctionnaire titulaire en congé parental, dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette

période est désormais assimilée en totalité à des services effectifs dans le cadre d'emplois. L'impact attendu de la mesure est la progression du partage du congé parental entre les femmes et les hommes.

Cependant, les fonctionnaires stagiaires semblent quant à eux exclus de ce dispositif. En effet, des dispositions spécifiques, précisées par l'article 12 du décret du 4 novembre 1992, déterminent les modalités de prise en compte de leur période de congé parental pour le calcul de leur ancienneté. Selon les termes de cet article, qui n'a pas été modifié par le décret du 5 mai 2020 commenté pour leur étendre les dispositions plus favorables applicables aux titulaires, « *la période passée par le stagiaire en congé parental entre en compte pour la moitié de sa durée dans le calcul des services retenus pour l'avancement d'échelon à la date de sa titularisation* ».

Les agents contractuels semblent également exclus du dispositif, les dispositions réglementaires prises en application de la loi pour préciser leur régime spécifique de congé parental n'ayant pas été alignées, à ce jour, sur les évolutions introduites au profit des fonctionnaires titulaires par le décret du 5 mai 2020.

Pour rappel, ces dispositions avaient été remaniées en 2015 pour rapprocher les modalités de prise en compte de leur congé parental, dans la détermination de leur ancienneté ou de leurs services effectifs, notamment pour la réévaluation de leur rémunération (16).

La nature des droits conservés

Selon les dispositions de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire placé en disponibilité pour élever un enfant ou en congé parental conserve, dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière, l'intégralité de ses droits à l'avancement durant cette période, laquelle est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. À ce titre, elle devrait être prise en compte au titre des services requis par les textes, notamment pour la promotion interne.

Dans leur rédaction actuelle, les articles 72 et 75, ainsi que le nouvel article 75-1 de cette loi ne définissent pas précisément la nature des droits à l'avancement conservés. Le nouvel article 25-3 du décret du 13 janvier 1986 précise que ces droits à l'avancement doivent s'entendre comme des droits à avancement d'échelon et de grade, qu'ils soient maintenus dans le cadre d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental.

Entrée en vigueur du maintien des droits à l'avancement

En vertu de l'article 7 du décret du 5 mai 2020, les périodes prises en compte pour le maintien de ces droits à avancement d'échelon et de grade seront les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant « *courues* » à compter de la publication de la loi de transformation de la fonction publique.

Tout congé parental ou disponibilité pour élever un enfant en cours au moment de l'intervention de cette loi donnera lieu à la conservation des droits à l'avancement à partir du 8 août 2019, date de son entrée en vigueur. La formulation choisie tend en effet à ne pas limiter le bénéfice du maintien de ces droits aux seules

14 Conseil national d'évaluation des normes, délibération n°20-02-06-02192, séance du 6 février 2020.

15 p. 331 et 332 de l'étude d'impact précitée.

16 Modification de l'article 14 du décret du 15 février 1988 par l'article 17 du décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la FPT.

décisions d'octroi ou de renouvellement intervenues depuis l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique.

Ainsi, un fonctionnaire placé dans l'une de ces positions antérieurement à la loi de transformation de la fonction publique verra ses droits à l'avancement conservés :

- selon les anciennes dispositions législatives, pour ce qui est de la période partant du début de son congé parental ou de sa disponibilité jusqu'au 7 août 2019 (inclus),
- selon les dispositions issues de la loi de transformation de la fonction publique, pour ce qui est de la période comprise entre le 8 août 2019 et le terme de son congé parental ou de sa disponibilité pour élever un enfant.

L'élargissement du recours à la disponibilité

Pour mieux répondre aux besoins des parents, l'action 3.4 de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoyait également d'élargir les conditions permettant de bénéficier d'une disponibilité de droit pour élever un enfant.

L'article 24 du décret du 13 janvier 1986, modifié pour permettre le maintien en disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans, met en œuvre cet engagement. Auparavant, la disponibilité de droit pour élever un enfant n'était pas possible à partir des huit ans de celui-ci.

On remarquera que toutes les conséquences de cet élargissement des conditions d'octroi de la disponibilité pour élever un enfant n'ont pas encore été tirées. En effet, les dispositions réglementaires relatives à la constitution du droit à pension ne tiennent pas encore compte de la modification

de l'âge de l'enfant jusqu'auquel un fonctionnaire peut recourir à la disponibilité de droit pour l'élever. L'article 11 du décret du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraites des fonctionnaires prévoit ainsi que peut entrer en compte dans la constitution du droit à pension le temps passé en position de disponibilité pour élever un enfant « *de moins de huit ans* » (17).

S'agissant des fonctionnaires stagiaires et des agents contractuels, on rappellera que les dispositions réglementaires qui régissent leurs congés sans traitement pour élever un enfant n'ont pas été modifiées.

L'assouplissement des modalités de recours au congé parental

Le régime du congé parental est défini par l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984.

Afin de faciliter la transition entre le congé parental et la reprise de l'emploi, le chapitre 1^{er} du décret du 5 mai 2020 commenté (18) traduit les engagements de l'action 4.5 de l'accord du 30 novembre 2018 et assouplit les modalités de recours au congé parental.

L'ensemble des fonctionnaires territoriaux, titulaires ou stagiaires, bénéficie de ces dispositions favorables. Les agents contractuels, quant à eux, demeurent soumis aux dispositions spécifiques du décret du 15 février 1988, pour partie calquées sur les anciennes dispositions applicables aux fonctionnaires. Celles-ci n'ont pas été modifiées pour étendre à leur profit ces conditions d'utilisation favorables du congé parental.

17 Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

18 Art. 2, s'agissant de la fonction publique territoriale.

L'assouplissement de la durée des périodes du congé parental

Selon l'article 31 modifié du décret du 13 janvier 1986, le congé parental est désormais accordé par périodes, dont la durée peut être variable, de deux à six mois renouvelables. Auparavant plus contraignant, il ne pouvait être accordé que par tranches fixes de six mois renouvelables, excepté pour la dernière période, dont la durée pouvait être inférieure pour assurer le respect de la durée totale du congé parental.

L'adaptation de la procédure de renouvellement et des modalités de réintégration

Le délai dans lequel doivent être présentées les demandes de renouvellement du congé parental est également plus souple : le fonctionnaire est désormais tenu de formuler sa demande au moins un mois avant l'expiration de la période de congé parental en cours, au lieu de deux mois auparavant.

De plus, les conditions de réintégration du fonctionnaire à l'issue de son congé parental ont été adaptées à ces assouplissements, puisque l'entretien préalable dont il bénéficie pour examiner les modalités intervient désormais quatre semaines en amont de celle-ci, et non plus six semaines avant qu'il soit réintégré, comme c'était le cas auparavant (19).

Les modifications rédactionnelles

L'intervention du décret du 5 mai 2020 a également été l'occasion de mises à jour rédactionnelles du décret du 13 janvier 1986.

19 Ces conditions d'utilisation du congé parental, initialement prévues à l'article 34 du décret du 13 janvier 1986 abrogé par le décret du 5 mai 2020 commenté, figurent désormais en son article 31.

Ainsi, pour répercuter l'abandon en 2016 de l'obligation faite au fonctionnaire de justifier d'un motif grave pour écourter son congé parental (20), le décret du 5 mai 2020 ici commenté supprime cette condition de l'article 31 du décret du 13 janvier 1986 : le fonctionnaire n'est en effet pas tenu d'invoquer un tel motif lorsqu'il demande à écourter son congé parental et est réintégré dans les conditions de droit commun applicables au congé parental arrivé à son terme.

De plus, sans incidence sur le régime du congé parental, une clarification rédactionnelle est apportée quant à la procédure de reclassement éventuellement menée par les centres de gestion : elle s'effectue à la demande de la collectivité ou de l'établissement public d'origine du fonctionnaire, ce que la formulation antérieure exprimait de manière moins évidente.

.....

Entrée en vigueur de l'assouplissement du congé parental et des conditions d'octroi de la disponibilité pour élever un enfant

À l'exception des dispositions relatives à la prise en compte des périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant pour les droits à l'avancement des fonctionnaires placés dans ces positions, l'ensemble des dispositions du décret du 5 mai 2020 sont entrées en vigueur le lendemain de sa publication, c'est-à-dire le 8 mai 2020.

* *
*

Les dispositions du décret du 5 mai 2020, prises pour résorber les écarts dans le déroulement des carrières entre les femmes et les hommes, s'appréhendent au regard de l'ensemble des mesures introduites par la loi de transformation de la fonc-

tion publique pour lutter contre les différences de traitement et favoriser les avancements et promotions équilibrés. En effet, on rappellera que l'autorité territoriale doit également prendre en considération la situation des femmes et des hommes pour ce qui concerne la promotion interne, dans le cadre des lignes directrices de gestion d'une part, mais aussi dans le cadre de la publicité de la part respective des femmes et des hommes inscrits au tableau annuel d'avancement et susceptibles d'être promus.

Plus largement, elles se combinent avec d'autres dispositifs, dont elles recoupent les objectifs, tel que le plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle, dont les mesures envisagées par les employeurs territoriaux doivent notamment garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades, et emplois de la collectivité, mais aussi favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale (21) ●

20 Art. 75 de la loi du 26 janvier 1984 modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

21 Sur les plans d'action « égalité professionnelle », se reporter au numéro des *IAJ* de juillet-août 2020 relatif au décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Les mesures liées à l'évolution de l'épidémie de covid-19

à compter du 1^{er} septembre 2020

L'état d'urgence sanitaire s'est achevé le 10 juillet 2020 dans la majorité des territoires français (le 18 septembre 2020 pour la Guyane et Mayotte), ce qui a entraîné la caducité d'un certain nombre de mesures exceptionnelles qui n'avaient vocation à s'appliquer que pendant cette période. Néanmoins, l'évolution de l'épidémie a conduit le gouvernement à prendre de nouvelles directives destinées à garantir la continuité du service public et contribuer à la relance de l'activité du pays.

Dans ce cadre, le directeur général des collectivités locales a demandé aux préfets de région et de département d'assurer une large diffusion auprès des collectivités et établissements territoriaux de la circulaire du Premier ministre en date du 1^{er} septembre 2020. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) a par ailleurs rappelé que l'employeur devait veiller à maintenir, pendant cette période, un dialogue social constant afin de garantir la bonne appropriation par les agents de ces mesures de protection.

À compter du 1^{er} septembre 2020, les directives élaborées pour l'application des règles sanitaires dans la fonction publique découlent notamment des documents suivants :

- une circulaire ministérielle du 1^{er} septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de covid-19,

- une note d'information du 2 septembre 2020 pour la fonction publique territoriale,

- les *questions/réponses* de la DGAFF relatives à la mise en œuvre de la circulaire du 1^{er} septembre 2020 précitée (mise à jour au 12 septembre 2020),

- les *questions/réponses* de la DGCL relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie covid-19 (mise à jour au 21 septembre 2020).

Ces mesures qui seront présentées de manière synthétique dans le présent dossier, sont susceptibles d'évoluer en fonction de la situation sanitaire.

Les obligations de l'employeur

Conformément à l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 (1), toutes les mesures nécessaires doivent être prises par l'employeur afin de garantir la santé et la sécurité au travail. Le cadre général applicable, initialement fixé par le protocole national de déconfinement du 24 juin 2020, a été mis à jour dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19, publié le 31 août 2020 par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle, puis actualisé au 17 septembre 2020. Sous réserve des adaptations nécessaires, ce protocole est rendu applicable aux employeurs publics en vertu d'une circulaire du 1^{er} septembre 2020 (FPE) et d'une note d'information du 2 septembre 2020 (FPT).

L'employeur doit mettre en œuvre toutes les solutions techniques et

organisationnelles de protection collective permettant d'éviter ou de réduire les risques et de protéger les agents : aménagement des horaires et des tâches, réorganisation des espaces ou du travail, installation de barrières de séparation physique, régulation des flux de circulation, marquage au sol... Il doit au préalable avoir retranscrit dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) les modalités d'organisation du travail consécutives à l'épidémie après avoir identifié l'ensemble des risques professionnels induits par le covid 19 (2).

Pour rappel, le document unique dresse l'inventaire des risques dans chaque unité de travail (3). Il doit être mis à jour au moins chaque année et à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou en cas d'information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail. Il doit par ailleurs être tenu à la disposition notamment

des agents et des membres du CHSCT ou, à défaut, du comité technique.

Les agents travaillant en « présentiel »

→ Mesures d'hygiène

L'employeur doit notamment s'assurer que les consignes suivantes sont appliquées pour les agents présents physiquement sur le lieu de travail :

- se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydro-alcoolique,
- se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude,
- se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle à ouverture non-manuelle,
- éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux ou de toucher son masque.
- ne pas se serrer les mains ou s'embrasser pour se saluer, ne pas faire d'accolade.

L'employeur doit également mettre en place des procédures de nettoyage/désinfection régulières (a minima journalière et à chaque rotation sur le poste de travail) des objets et points contacts que les personnels sont amenés à toucher sur les postes de travail et dans tous lieux sous responsabilité de l'employeur, y compris les sanitaires et lieux d'hébergement.



TEXTES DE RÉFÉRENCE

Loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,

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

Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 modifié pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

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

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

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 actualisé au 17 septembre 2020

1 Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT.

2 Voir l'ordonnance de référé du 9 avril 2020 du tribunal judiciaire de Paris n°20/52223 condamnant un employeur à mettre à jour son DUER.

3 Art. R. 4121-1 du code du travail.

→ Distanciation physique

L'objectif imposé à l'employeur est de limiter le risque d'affluence, de croisement et de concentration des personnels et des publics afin de faciliter le respect de la distanciation physique. Chaque agent doit pouvoir disposer d'un espace lui permettant de respecter la règle de distanciation physique d'au moins un mètre par rapport à toute autre personne.

Pour atteindre cet objectif, l'employeur peut être amené à procéder à des réorganisations du travail, des espaces de travail, et au besoin des tranches horaires pour éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements.

→ Port du masque

Le port du masque doit être rendu obligatoire (a minima, masque « *grand public* ») dans les espaces clos et partagés et les espaces de circulation. Cette obligation ne s'impose pas aux agents travaillant seuls dans un bureau nominatif (ou une pièce), dès lors qu'ils se trouvent seuls dans leur bureau.

Il appartient à l'employeur :

- d'informer les agents de cette obligation,
- de vérifier son respect,
- de fournir des masques de protection ; pour les personnes sourdes et malentendantes, il convient dans la mesure du possible de fournir des masques permettant la lecture labiale,
- d'en préciser les modalités d'usage (durée de port, manipulations...).

Une dérogation à l'obligation de port du masque de protection est prévue pour les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical le justifiant et qui mettent en œuvre les mesures sanitaires de nature à prévenir la propagation du virus.

Adaptations possibles à l'obligation de port permanent du masque

Des adaptations à l'obligation de port permanent du masque peuvent être mises en place afin de tenir compte des besoins spécifiques des services tout en garantissant la santé et la sécurité des agents. L'organisation de ces adaptations est conditionnée par la mise en œuvre de mesures fixées par le protocole national actualisé au 17 septembre 2020.

Dans les cas où une telle dérogation est possible, le salarié qui est à son poste de travail peut ranger son masque à certains moments de la journée et continuer son activité. Il n'a cependant pas la possibilité de quitter son masque pendant toute la durée de la journée de travail.

Ces adaptations doivent faire l'objet d'échanges avec les personnels ou leurs représentants, afin de répondre à la nécessité d'informer et de s'informer pour suivre régulièrement l'application, les difficultés et les adaptations à l'établissement.

Le retrait temporaire du masque à certains moments dans la journée est possible, dès lors qu'un certain nombre de mesures sont prises par l'employeur. Le nombre de ces mesures est fonction du niveau de circulation du virus dans le département où se situe l'établissement :

- **dans les zones « vertes » à faible circulation**, elles sont de quatre ordres :
 - ventilation/aération fonctionnelle et bénéficiant d'une maintenance ;
 - existence d'écrans de protection entre les postes de travail ;
 - mise à disposition des salariés de visières ;
 - mise en œuvre d'une politique de prévention avec notamment la définition d'un référent covid-19 et une

procédure de gestion rapide des cas de personnes symptomatiques.

- **dans les zones « orange » à circulation modérée**, s'ajoute une double condition : la faculté de déroger au port permanent du masque sera limitée aux locaux de grand volume et disposant d'une extraction d'air haute.

- **dans les zones « rouges » à circulation active du virus**, s'ajoute aux précédentes conditions une condition additionnelle de densité de présence humaine dans les locaux concernés : la faculté de déroger au port permanent du masque ne sera possible que dans les locaux bénéficiant d'une ventilation mécanique et garantissant aux personnes un espace de 4 m².

Le classement des départements dans les zones de circulation est fixé par l'annexe 2 du décret n°2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé. Il est régulièrement actualisé.

Dans les ateliers

Il est possible de ne pas porter le masque pour les agents travaillant en ateliers dès lors que les conditions de ventilation / aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements, et portent une visière.

En extérieur

Pour les travailleurs en extérieur, le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'un mètre entre personnes.

Dans les véhicules

La présence de plusieurs agents dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun (grand public ou chirurgical pour les personnes à risque de forme grave), de l'hygiène des mains et de l'existence d'une procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule.

La DGAFP précise que si un agent refuse de porter le masque, une sanction disciplinaire peut être envisagée, en veillant à sa proportionnalité. Dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire, il est toujours possible, en cas d'atteintes au bon fonctionnement du service par un comportement délibéré et répété d'absence de port de masque, de prononcer une mesure de suspension.

→ Les gants et autres dispositifs de protection

Les autres dispositifs de protection (gants, lunettes, sur-blouses, charlottes...) obéissent aux mêmes règles d'utilisation que les masques : ils doivent être utilisés en cas d'impossibilité de mettre en œuvre de façon permanente les gestes barrières, d'utilisation des équipements de protection collective ou lorsque l'activité le nécessite (par exemple en cas de risque de contamination des vêtements au contact de surfaces potentiellement contaminées). Toutefois, dans la plupart des situations de travail, les mesures d'hygiène (hygiène des mains, etc.) sont suffisantes.

Dans le cadre de la pandémie de covid-19, le ministère des solidarités et de la santé recommande, en population générale, d'éviter de porter des gants car ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc équivalent voire supérieur.

→ Autres mesures

Une aération régulière des espaces de travail et d'accueil du public doit, si possible, être effectuée (pendant 15 mn toutes les 3 heures). À défaut, il convient de s'assurer d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation.

Toute personne est invitée à mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre avant de partir travailler et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de la covid-19. En l'état du droit, et sauf à ce qu'un texte en prévoie expressément la possibilité, il est interdit aux employeurs de constituer des fichiers conservant des données de températures de leurs salariés (traitement automatisé ou registre papier) et de mettre en place des outils de captation automatique de température (tels que des caméras thermiques). Les prises manuelles de température à l'entrée d'un site et sans constitution d'un fichier ni remontée d'information ne sont en revanche pas soumises à la réglementation sur la protection des données personnelles. Ces principes ont été rappelés par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) dans une note disponible sur son site internet ⁽⁴⁾.

Toutefois, l'efficacité et l'opportunité de la prise de température sont contestées dans la mesure où la température n'est pas un symptôme systématique de la covid-19, ou peut témoigner d'une autre infection. Le Haut Conseil de la Santé Publique recommande d'ailleurs de ne pas mettre en place un dépistage de la covid-19 par prise de température.

⁴ <https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles>.

L'organisation du travail et du télétravail

L'exercice des fonctions en télétravail doit continuer à être favorisé et organisé conformément au décret n°2016-151 du 11 février 2016. Le télétravail contribue en effet à la prévention du risque d'infection et permet de limiter la densité des agents dans les locaux professionnels et les bureaux, ainsi que l'affluence dans les transports en commun, en particulier dans les zones de circulation active du virus, dites « zones rouges ». Le recours à cette modalité de travail doit être limité en nombre de jours télétravaillés, qui pourra être modulé en fonction de la situation épidémiologique territoriale et devra se concilier avec les nécessités de service.

Pour rappel, la réglementation de droit commun relative aux modalités de mise œuvre du télétravail dans la fonction publique prévoit que la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine.

Dans l'hypothèse où un agent souhaiterait exercer son activité en télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires fixés par le décret, il ne pourra formuler une telle demande que s'il s'inscrit dans le cadre dérogatoire prévu par le même décret, à savoir :

– si son « état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail »

– ou s'il s'inscrit dans le cadre d'une « autorisation temporaire de télétravail (...) demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site ».

La situation des agents publics présentant un très haut risque de forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2

Une attention particulière doit être donnée aux agents présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2. Parmi ces derniers, une distinction doit être faite en fonction de leur degré de vulnérabilité.

Les agents concernés bénéficient de droit des mesures présentées ci-après sur la base d'un certificat rédigé par un médecin traitant précisant dans quelle catégorie se trouve l'agent.

→ Les agents présentant un très haut risque de forme grave

Les agents entrant dans cette catégorie sont ceux qui répondent à l'un des critères visés par l'article 2 du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 (voir encadré) et pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un risque de

développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2.

Les agents publics présentant l'une de ces pathologies doivent exercer leurs fonctions en télétravail. Lorsque le télétravail n'est pas possible, ils sont placés en autorisation spéciale d'absence, sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin. Ce certificat précise l'appartenance à l'une des catégories prévues par l'article 2 du décret du 29 août 2020.

Depuis le 1^{er} septembre dernier, ces agents ne peuvent plus bénéficier d'un arrêt de travail en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin d'y déposer une déclaration.

→ Les agents présentant un facteur de vulnérabilité

Pour les agents présentant des facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du Haut Conseil de santé publique du 19 juin 2020, le télétravail est la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent. Les personnes concernées sont indiquées dans l'encadré ci-contre.

Lorsque le télétravail n'est pas possible ou lorsque, malgré une possibilité de télétravail, une reprise du travail en présentiel est décidée par le chef de service au regard des besoins du service, l'agent bénéficie de conditions d'emploi aménagées, en particulier :

- la mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent, qui devra le porter sur les lieux de travail (durée maximale de port d'un masque : 4 heures) ;

LES PERSONNES PRÉSENTANT UN FACTEUR DE VULNÉRABILITÉ

Sont considérés comme présentant un facteur de vulnérabilité :

- les personnes âgées de 65 ans et plus ;
- les personnes avec antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les personnes diabétiques, non équilibrées ou présentant des complications ;
- les personnes ayant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- les personnes présentant une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg m⁻²) ;
- les malades atteints de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- les personnes présentant un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie,
- les femmes enceintes, au troisième trimestre de la grossesse.

LES PERSONNES PRÉSENTANT UN TRÈS HAUT RISQUE DE FORME GRAVE



Article 2, décret n°2020-1098 du 29 août 2020

Sont considérées comme vulnérables, les personnes qui répondent à l'un des critères ci-après :

- être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immuno-suppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- être âgé de 65 ans et plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
- être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

- une vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène régulière des mains ;
- l'aménagement de son poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, un écran de protection, limitation du contact avec le public ou, à défaut, écran de protection, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté, etc.)

Pour mettre en place ces conditions d'emploi aménagées, les employeurs territoriaux peuvent se référer au protocole national précité. Ils peuvent aussi s'appuyer sur le service de médecine préventive qui, en application de l'article 14 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, assure une mission de conseil auprès de l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants pour l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.

En cas d'impossibilité, l'employeur peut affecter temporairement les agents concernés dans un autre emploi de leur grade permettant de satisfaire à son obligation de mise en place de conditions d'emploi aménagées.

Dans le cas où des agents, dont les missions ne peuvent être exercées en télétravail, estiment, malgré les mesures d'aménagement mises en place, ne pas pouvoir reprendre leur activité en présentiel, ces derniers doivent justifier leur absence en sollicitant, sous réserve des nécessités du service, la prise de congés annuels, de jours de RTT ou encore de jours du compte épargne-temps, ou la production d'un arrêt de travail délivré par leur médecin traitant dans les conditions de droit commun.

5 Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 (page 14).

→ Les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ou présentant un très haut risque de forme grave

La DGAFP, puis la DGCL, ont émis des recommandations au sujet des agents qui partagent leur domicile avec une personne présentant un très haut risque de forme grave au sens de l'article 2 du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 précité ou une personne vulnérable.

Pour ces personnels, l'exercice des fonctions en télétravail doit être privilégié lorsque les missions s'y prêtent. À défaut, des conditions d'emploi aménagées doivent être mises en place.

La situation des agents testés positifs et les contacts à risque

→ Les agents testés positifs

La politique de rupture des chaînes de contamination vise à tester les personnes présentant des symptômes et, si le test est positif, à les isoler. La DGAFP rappelle que le test ne relève en aucun cas de l'employeur.

En cas de test positif, les agents reconnus malades de la covid-19 sont placés en conséquence en congé de maladie de droit commun. Depuis la fin de l'état d'urgence sanitaire (10 juillet 2020), le jour de carence est de nouveau applicable de plein droit.

→ Les contacts à risque

Selon le protocole national du 17 septembre 2020, un agent identifié comme « *contact à risque* » (selon la définition de Santé publique France) d'une personne dont le cas covid est confirmé est placé, à titre préventif, en isolement pendant une période de 7 jours (pendant 7 jours pleins à partir de la date du dernier contact avec le cas confirmé et réalisation d'un test le 7^e jour), sauf dans les situations particulières (professionnels d'établissement de santé ou médico-sociaux ou d'opérateur d'importance vitale...) (5).

La DGAFP précise que durant cette période d'isolement, l'agent exerce ses missions en télétravail ou bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) si le télétravail n'est pas possible.

DÉFINITION DES CONTACTS À RISQUE

(Site Santé publique France)

Est considérée comme contact à risque « toute personne :

- ayant partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable ;
- ayant eu un contact direct avec un cas, en face-à-face, à moins d'un mètre, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas, flirt, accolades, embrassades). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes-contacts à risque ;

– ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins ;

– ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel...) pendant au moins 15 minutes avec un cas ou étant resté en face-à-face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement ;

– étant élève ou enseignant de la même classe scolaire (maternelle, primaire, secondaire, groupe de travaux dirigés à l'université) ».

Les autorisations d'absences pour garde d'enfant

La DGCL a communiqué les mesures à prendre lorsque les agents doivent assurer la garde de leurs enfants de moins de 16 ans en raison de la fermeture de leur établissement d'accueil ou lorsqu'ils sont identifiés comme cas contact à risque.

Lorsque le télétravail n'est pas possible, la situation des agents est la suivante :

- les fonctionnaires sont placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) pour garde d'enfant ; ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence de droit commun.
- les agents contractuels et les fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général de sécurité sociale (6) bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale. La DGCL précise que dans ce cas le dispositif exceptionnel de prise en charge mis en place pendant l'état d'urgence sanitaire est de nouveau applicable. L'employeur devra faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail, puis transmettre les données de paie pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

L'ASA ou l'arrêt de travail est accordé sur présentation à l'employeur local :

- d'une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant,
- et d'un justificatif de l'établissement d'accueil attestant que l'enfant ne peut être accueilli ou un document attestant que l'enfant est considéré comme cas contact à risque.

Le régime indemnitaire

La DGCL a précisé que les agents qui bénéficient d'ASA ont droit au maintien de leur plein traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Par ailleurs, les employeurs territoriaux sont invités à maintenir leur régime indemnitaire.

Dans le cas des agents placés en congé de maladie ordinaire, le maintien du régime indemnitaire doit être prévu par une délibération. À défaut, les employeurs territoriaux sont invités à délibérer en ce sens.

La reconnaissance des pathologies liées au virus en maladies professionnelles

Le décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020 permet la reconnaissance des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 en maladies professionnelles. Il institue dans le code de la sécurité sociale deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle « *Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2* », désignant les pathologies causées par une telle infection. Pour les affections non désignées dans ces tableaux et non contractées dans les conditions de ces tableaux, l'instruction de l'ensemble des demandes liées à une contamination au SARS-CoV2 peut être confiée à un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles comportant une composition allégée (7).

Pour ouvrir droit à cette reconnaissance, les affections respiratoires

causées par une infection au SARS-CoV2 doivent avoir notamment nécessité une oxygénothérapie ou toute forme d'assistance ventilatoire, ou entraîné le décès.

Le tableau comporte également une liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies, qui doivent avoir été accomplis en « *présentiel* ». Il peut s'agir notamment, à titre d'exemple dans la FPT, des travaux accomplis par les personnels des EHPAD ou des centres de santé.

L'adaptation d'épreuves de certains concours ou examens professionnels de la FPT

Le décret n°2020-1134 du 15 septembre 2020 supprime les épreuves orales obligatoires ou facultatives d'admission à certains concours ou examen professionnel d'accès à la fonction publique territoriale, en cours ou ouverts au plus tard le 31 décembre 2020, pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19. Sont concernés les concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois suivants :

- adjoints administratifs territoriaux,
- attachés territoriaux,
- chefs de service de police municipale et directeurs de police municipale.

Les épreuves supprimées concernent principalement des épreuves de langues ou des épreuves facultatives physiques.

L'exercice du droit de retrait

Depuis le début de la crise sanitaire, la DGAFP a apporté, sous le contrôle du juge, un certain nombre de précisions relatives à l'exercice du droit de retrait par les agents publics, sous réserve du contrôle du juge.

6 Fonctionnaires dont la durée de travail est inférieure à 28 heures hebdomadaires.

7 La DGCL indique que ce dispositif concerne les seuls agents relevant du régime général. Des précisions sont attendues pour les fonctionnaires.

→ La définition du droit de retrait

Le droit de retrait permet à l'agent qui s'estime être confronté, dans l'exercice de ses fonctions, à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection, de se retirer de son poste de travail sans encourir de sanction ou de retenue sur salaire. Il doit pouvoir être valablement exercé dès lors que le salarié a un motif raisonnable de penser qu'un tel danger existe.

En cas d'épidémie, l'autorité territoriale doit être à même de justifier qu'elle a pris toutes les mesures de protection adéquates pour la santé de son personnel. Dans ce cadre, l'information le plus en amont possible des agents et de leurs représentants sur les mesures de protection prises devrait également permettre de limiter l'exercice infondé du droit de retrait qui peut entraîner retenue sur rémunération ou sanctions.

→ La notion de « danger grave et imminent »

Plusieurs éléments sont à préciser :

• Le danger

C'est la capacité ou la propriété intrinsèque d'un équipement, d'une substance ou d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé (les dangers de l'électricité, de l'amiante, de la manutention manuelle...). Il se distingue du « *risque* » qui représente l'éventualité de la rencontre entre une personne et un danger auquel elle peut être exposée.

• Le danger grave

Il peut être caractérisé comme tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Pour les tribunaux, ce danger doit être distingué du risque « *habituel* » du poste de travail et des conditions

normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier l'exercice du droit de retrait.

• Le danger imminent

Le droit de retrait vise « *tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché* ». Au regard de cette définition, la DGAFP considère que c'est la proximité de la réalisation du dommage (et non donc celle de l'existence d'une menace) qui doit être prise en compte. L'imminence ne concerne pas seulement la probabilité, mais la probabilité d'une survenance dans un délai proche.

→ L'application à l'épidémie de covid-19

Concernant une situation pandémique, la DGAFP en déduit, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, que dans la mesure où le droit de retrait vise une situation de travail, la crainte que représenterait par exemple une contamination dans les transports ne saurait constituer a priori une base solide d'exercice du droit de retrait.

Par ailleurs, le danger qu'il constitue ne saurait être envisagé au regard de la létalité induite, et ne peut, a priori, être considéré comme grave et imminent, sauf pour les agents considérés comme fragiles (personnes atteintes de maladies respiratoires par exemple) pour lesquelles l'exposition au virus pourrait avoir des conséquences graves.

Le droit de retrait, comme tout droit accordé aux fonctionnaires, doit pouvoir être articulé avec la nécessité de continuité du service public et de préservation de l'ordre public. Dans ce cadre, un certain nombre de métiers ou corps de fonctionnaires sont visés par une limitation du droit de retrait. Dans la FPT, c'est notamment le cas des policiers municipaux, et de sapeurs-pompiers professionnels.

En période de pandémie, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé ; personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus.

Pour ces personnels, il convient de prévoir des mesures de protection renforcées et adaptées aux missions qu'ils exercent (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical...).

S'agissant notamment des personnels ayant des contacts avec le public, la DGAFP précise également que, dès lors que les mesures de protection sont mises en œuvre, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public, ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

Enfin, la DGAFP indique, toujours sous réserve de l'appréciation du juge, qu'en cas de recours abusif d'un agent au droit de retrait alors que toutes les mesures sanitaires ont été prises pour le protéger, son refus de se rendre sur son lieu de travail alors qu'il a été désigné au titre du Plan de continuité d'activité (PCA) en « *présentiel* » peut donner lieu à une retenue sur sa rémunération pour service non fait. En outre, cette absence non justifiée peut entraîner une procédure disciplinaire pour refus d'obéissance hiérarchique. ●

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...

| | |
|-----------|---------------------------------|
| 65 | covid-19 |
| 76 | Réforme de la fonction publique |

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

| | |
|-----------|---|
| 83 | Accès à la fonction publique |
| 84 | Agents de droit privé |
| 85 | Cadres d'emplois / métiers territoriaux |
| 85 | Cessation de fonctions |
| 87 | Conditions de travail |
| 89 | Discipline |
| 89 | Droits et obligations |
| 92 | Indisponibilité physique |
| 92 | Rémunération / Indemnisation / Avantage en nature |

À LIRE ÉGALEMENT

| | |
|------------|--|
| 101 | Actualité des autres fonctions publiques |
| 103 | Commande publique |
| 103 | Droit du travail |
| 104 | Égalité professionnelle |
| 104 | Finances publiques / Finances locales |
| 105 | Handicap |
| 105 | Médiation / Contentieux |
| 106 | Intercommunalité |
| 106 | Qualité de vie au travail |
| 107 | Réforme de l'État |
| 108 | RGPD / Open data |
| 109 | Secret professionnel |
| 109 | Service national universel |



COVID-19

Loi n° 2020-938 du 30 juillet 2020 permettant d'offrir des chèques-vacances aux personnels des secteurs sanitaire et médico-social en reconnaissance de leur action durant l'épidémie de covid-19

(NOR : MTRX2012478L) JO, n° 187, 31 juillet 2020, texte n° 4

Cette loi vise à financer l'effort de solidarité nationale en reconnaissance de l'action des personnels mobilisés dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19. Ainsi, l'article premier précise que « jusqu'au 31 octobre 2020, tout salarié peut décider de renoncer à sa rémunération au titre d'une ou plusieurs journées de travail. Dans ce cas, l'employeur retient la fraction de la rémunération nette du salarié correspondant aux journées de travail concernées. Aux mêmes fins et jusqu'à la date précitée, par dérogation à l'article L. 3121-59 du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche concernés, tout salarié peut, à sa demande et en accord avec son employeur, renoncer sans contrepartie, dans une limite fixée par décret, à des jours de repos acquis et non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps. Ces jours de repos sont

alors convertis en unités monétaires suivant des modalités déterminées par décret ». Un décret détermine les conditions d'application ainsi que les modalités d'application du dispositif aux agents publics. L'Agence nationale pour les chèques-vacances répartit les sommes réunies sous la forme de chèques-vacances entre les établissements et services sanitaires, médico-sociaux et d'aide et d'accompagnement à domicile, en tenant compte de leurs effectifs, selon des modalités déterminées par décret. Les établissements et services concernés sont chargés de la répartition des chèques-vacances entre leurs personnels, y compris vacataires et stagiaires, ayant travaillé entre le 12 mars 2020 et le 10 mai 2020 et dont la rémunération n'excède pas le triple du salaire minimum interprofessionnel de croissance, dans des conditions fixées par décret.

Loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

(NOR : ECOX2013576L) JO, n° 187, 31 juillet 2020, texte n° 1

Ce texte amplifie les mesures instaurées par les deux lois de finances rectificatives adoptées en 2020 qui mettent en œuvre des mesures destinées à compenser la dégradation des finances publiques liée au contexte de crise sanitaire due au covid-19. Il porte à 470 milliards d'euros l'engagement financier de l'État. Ce texte prévoit notamment la création d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis

et d'alternants, l'allongement de la durée d'apprentissage sans employeur, une aide au paiement des cotisations, ou encore des exonérations de cotisations pour les travailleurs indépendants. Par ailleurs, le texte planifie une compensation des pertes de recettes des collectivités territoriales et de leurs groupements à hauteur de 4,5 milliards d'euros.

TEXTE

Décret n° 2020-944 du 30 juillet 2020 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé

(NOR : SSAZ2020391D) JO, n° 187, 31 juillet 2020, texte n° 44

Ce décret modifie le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé. Le II de l'article 1^{er} du décret du 10 juillet 2020 précité est complété par la phrase suivante : « Dans les cas où le port du masque

n'est pas prescrit par le présent décret, le préfet de département est habilité à le rendre obligatoire, sauf dans les locaux d'habitation, lorsque les circonstances locales l'exigent ». Les dispositions du I sont applicables aux collectivités de l'article 74 de la Constitution et à la Nouvelle-Calédonie dans les mêmes conditions que les dispositions qu'elles modifient.

TEXTE

Décret n° 2020-1035 du 13 août 2020 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé

(NOR : SSAZ2021873D) JO n° 199, 14 août 2020, texte n° 24

Ce texte modifie le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé. Il supprime l'échéance du 31 août 2020 s'appliquant aux événements réunissant

plus de 5 000 personnes. Il autorise, par ailleurs, le préfet de département à réglementer l'accueil du public dans les établissements recevant du public (ERP) dans les zones de circulation active du virus. Enfin, la région parisienne est ajoutée à la liste des zones de circulation active du virus.

TEXTE

Décret n° 2020-1096 du 28 août 2020 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé

(NOR : SSAZ2022820D) JO, n° 211 du 29 août 2020, texte n° 26

Ce texte apporte des modifications au décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé. Celles-ci portent notamment sur

les transports, les établissements et services d'accueil du jeune enfant, la formation professionnelle des agents publics et les espaces culturels et de loisirs. Les zones de circulation active du virus sont par ailleurs modifiées.

TEXTE

Décret n° 2020-1018 du 7 août 2020 pris en application de l'article 3 de la loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire et modifiant le décret n° 2020-551 du 12 mai 2020 relatif aux systèmes d'information mentionnés à l'article 11 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions

JO n° 195, 9 août 2020, texte n° 28

Ce décret prévoit que les données pseudonymisées collectées à des fins de surveillance épidémiologique et de recherche sur le virus du covid-19 et les moyens de lutter contre sa

propagation peuvent être conservées pendant une durée de six mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire. Il précise en outre, pour les personnes dont les données ont été

collectées avant son entrée en vigueur, les modalités de leur information s'agissant de cette nouvelle durée de conservation des données. Il complète également la liste des données traitées dans l'outil numérique Contact Covid en ajoutant celle de la fréquentation par le patient zéro ou les cas contacts d'une structure d'hébergement touristique dans les quatorze derniers jours, la liste des personnes

autorisées à enregistrer et à consulter certaines données en ajoutant les structures mentionnées au III de l'article 11 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions qui n'y figurent pas encore, ainsi que la liste des destinataires des données pseudonymisées collectées dans le traitement Contact Covid en ajoutant les agences régionales de santé.

Décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

(NOR : TERB2013092D) JO n° 206 du 23 août 2020, texte n° 14

Ce texte permet la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation

d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage

(NOR : MTRD2018934D) JO, n° 186, 30 juillet 2020, texte n° 40

Ce décret reporte au 1^{er} janvier 2021, afin de tenir compte des conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19, la date d'entrée en vigueur des modalités de calcul du salaire journalier de référence servant de base au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Il reporte en outre l'entrée en vigueur du mécanisme de dégressivité de l'allocation pour certains allocataires au 1^{er} janvier 2021.

Il fixe par ailleurs temporairement à 4 mois, jusqu'au 31 décembre 2020, la durée minimale d'affiliation requise pour l'ouverture ou le rechargement d'un droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Enfin, Il complète la liste des fonctions permettant de déterminer le champ d'application de l'annexe VIII au règlement d'assurance chômage.

Décret n° 2020-1059 du 14 août 2020 fixant le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels

(NOR : SSAS2015791D) JO n° 200, 15 août 2020, texte n° 46

Ce texte fixe le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 pour faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19 dont bénéficient les particuliers employeurs et leurs salariés, dans le contexte de la reprise de l'activité dans le secteur des services aux personnes. Les mesures exceptionnelles d'activité partielle pour les salariés des

particuliers employeurs s'appliquent jusqu'au 31 août 2020 inclus. Toutefois, ce dispositif est maintenu dans les départements de Guyane et de Mayotte, compte tenu de la situation sanitaire particulière dans ces territoires, jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel prend fin l'état d'urgence sanitaire.

Circulaire relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de covid-19

Premier ministre, 1^{er} septembre 2020.- 3 p.

Ce texte vise à préciser les nouvelles règles, applicables aux agents publics de l'État et de

ses établissements publics, pour faire face à l'épidémie de covid-19 tout en garantissant la

TEXTE

TEXTE

TEXTE

TEXTE

continuité du service public et en contribuant à la relance économique. Le port du masque de protection est ainsi rendu obligatoire « *dans les espaces clos et partagés et les espaces de circulation, à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne* ». Par ailleurs, le télétravail doit continuer à être privilégié et

développé « *dans une limite en nombre de jours télétravaillés qui pourra être modulée en fonction de la situation épidémiologique territoriale et devra se concilier avec les nécessités de service* ». Enfin, la circulaire porte sur la situation des agents publics présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus.

TEXTE

Note d'information relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de covid-19

DGCL, 2 septembre 2020.- 2 p.

Cette note d'information rend applicable à la fonction publique territoriale les dispositions de la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de

l'épidémie de covid-19. Le Directeur général des collectivités locales (DGCL) insiste sur la responsabilité qui incombe à chaque employeur territorial d'assurer le respect de l'obligation du port du masque et d'en fournir.

REVUE DE PRESSE

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 (31 août)

Paris : Ministère du Travail, 2020.- 21 p.

Ce nouveau protocole national, applicable au 1^{er} septembre 2020, précise, en 6 parties, les principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et de sécurité au travail que les employeurs du secteur privé doivent mettre en place.

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

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

REVUE DE PRESSE

Avis n° 8 du Conseil scientifique covid-19 du 27 juillet 2020 : se préparer maintenant pour anticiper un retour du virus

Paris : Conseil scientifique covid-19, 2020, 42 p.

Cet avis a quatre caractéristiques principales. Premièrement, il s'inscrit dans la continuité des scénarios précédents émis par le Conseil scientifique. Deuxièmement, à court terme, il s'inscrit dans un contexte français où récemment le virus circule de façon plus active, avec une perte accentuée des mesures de distanciation et des mesures barrières. Troisièmement, à moyen terme, cet avis envisage ce que pourrait être une reprise de la circulation du virus à un haut niveau à l'automne 2020. Enfin, cet avis a pour but d'inciter fortement les autorités à préparer, à anticiper tous les scénarios

possibles quelles que soient leurs difficultés. Des décisions devront faire l'objet d'une discussion avec la société civile et une nouvelle politique de communication devra être menée. Le Conseil scientifique émet 10 recommandations concernant les mesures barrières, les tests, l'isolement des personnes à risques de forme grave, la protection des EHPAD et celle des populations en grande précarité. Un chapitre est consacré aux grandes métropoles, un autre à la préparation hospitalière et un dernier aux risques psychosociaux.

REVUE DE PRESSE

Déconfinement : les priorités et modalités de fonctionnement des SST sont précisées*Liaisons sociales quotidien, 5 août 2020.- 2 p.*

Une instruction des ministères du Travail et de l'Agriculture du 16 juillet 2020 précise les missions prioritaires des services de santé au travail (SST): le suivi de l'état de santé, l'accompagnement des employeurs et des salariés pour le déconfinement et l'évaluation des risques, l'endiguement de l'épidémie de

la covid-19 et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés. Par ailleurs, les services de santé au travail (SST) doivent privilégier les actions en milieu de travail et le suivi individuel de l'état de santé des salariés dans leurs locaux.

REVUE DE PRESSE

La responsabilité de l'État et de ses représentants dans la gestion de l'épidémie de covid-19*Actualité juridique - droit administratif, n° 26, 27 juillet 2020.- pp. 1463-1469*

Plusieurs dizaines de plaintes contre X ou contre personnes dénommées ont été déposées par des victimes de l'épidémie de covid-19 ou leurs proches pour mettre en cause la responsabilité pénale des dirigeants politiques ou

administratifs dans la gestion de l'épidémie. À l'aune de la jurisprudence, l'auteur de cet article s'interroge sur la question de la mise en cause de la responsabilité de l'État devant le juge administratif.

REVUE DE PRESSE

Impact de la crise du covid-19 sur les finances locales et recommandations*Jean-René Cazeneuve, 29 juillet 2020, 190 p.*

Les collectivités territoriales et les élus locaux ont été en première ligne pour lutter contre la pandémie liée au Coronavirus et ses conséquences. Dans un rapport publié le 29 juillet 2020, le président de la délégation aux collectivités territoriales de l'Assemblée nationale, Jean-René Cazeneuve évalue à 7,25 milliards d'euros les pertes financières en 2020 pour les collectivités. Il note cependant de fortes différences selon le type de collectivités locales. Ainsi, le bloc communal subit une forte baisse de ses recettes tarifaires et fiscales mais reste relativement protégé par la dynamique de sa fiscalité directe locale. La plupart des communes ont supporté des coûts supplémentaires de personnel conduisant à une hausse estimée à 1 % en raison du coût des autorisations spéciales d'absences, de la nécessité d'embaucher des personnels extérieurs et pour certaines collectivités de financer « une

prime Covid ». Jean-René Cazeneuve propose 32 recommandations, dont la reconduction du mécanisme de garantie des ressources fiscales du bloc local pour 2021, une clause de revoyure pour soutenir les collectivités gérant des services de transports publics, la création d'une clause de sauvegarde pour maintenir la péréquation des droits de mutation à titre onéreux (DMTO) des départements, une compensation des recettes fiscales des régions sur la base de la moyenne de leurs ressources 2018-2020. Par ailleurs, l'auteur souligne que « le plan de relance doit être territorialisé et que les collectivités doivent en être des acteurs clés avec les régions en chef de file ». Il propose également « de tirer les leçons de la crise pour permettre aux collectivités locales d'être plus résilientes » et de leur donner les outils comptables pour créer des réserves anti-crise.

REVUE DE PRESSE

covid-19 et télétravail*Droit social, juillet - août 2020, pp. 607-611*

L'auteur de cet article analyse ce que la crise du covid-19 révèle du traitement du télétravail par le droit. Il analyse dans un premier temps

le télétravail comme un objet du pouvoir de gestion de l'employeur puis dans un second temps le télétravail en tant que projet de vie.

Ce second point est selon lui peu développé en raison des faiblesses du « droit au télétravail » et de la fragile « obligation de mise en télétravail ». En conclusion, il précise que « le

droit positif ne consacre pas d'authentique « droit au télétravail », pas plus qu'il ne soumet l'employeur à quelque obligation de recourir au télétravail ».

REVUE DE PRESSE

covid-19 et force majeure

Droit social, juillet - août 2020, pp. 598-601

L'auteur de cet article pose la problématique suivante : pouvons nous qualifier la crise actuelle de force majeure ? Il revient dans un

premier temps sur le concept de force majeure puis sur la méthode de qualification à adopter.

REVUE DE PRESSE

Coronavirus 2019 ou covid-19 et droit de retrait du travailleur

Droit social, juillet - août 2020, pp. 593-597

Cet article se propose de répondre à la question suivante : les salariés tenus de se rendre dans l'entreprise pour y accomplir leurs obligations professionnelles peuvent-ils exercer leur droit de retrait au seul motif de la situation pandémique ? Afin de répondre à cette question,

l'auteur rappelle dans un premier temps les conditions de l'exercice du droit de retrait puis aborde dans un second temps l'analyse de ce droit de retrait dans le contexte spécifique de la pandémie liée au coronavirus.

REVUE DE PRESSE

Journal de bord de l'Association des directeurs généraux des communautés de France durant la période pandémique mars > juin 2020

Paris : Association des directeurs généraux des communautés de France (ADGCF), 2020.- 19 p.

L'objectif de ce document est de rassembler les points de vue, les réflexions mais aussi, parfois, les « coups de gueule » exprimés pendant la crise sanitaire par les directeurs généraux des communautés et métropoles. Il revient sur le « bouleversement du calendrier électoral » et « l'évidence d'élections communales et métropolitaines de second rang », « le

franchissement d'un point d'irréversibilité » en matière de management ou encore le point de vue « figé » de l'État autour du couple « maire/préfet ». Ce document vise, par ailleurs, à « soumettre une réflexion prospective sur les enjeux post-pandémie susceptibles de structurer l'action publique locale au cours de la mandature 2020-2026 ».

RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

REVUE DE PRESSE

Les lignes directrices de gestion, à manier avec précaution

La Gazette des communes n° 31-32, du 24 au 30 août 2020.- pp. 48-49

Instaurées par la loi de transformation de la fonction publique, les lignes directrices de gestion (LDG) sont de deux ordres : celles relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et celles relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Les LDG exercent ainsi un rôle de pivot entre la rigidité du droit statutaire et la souplesse du pouvoir d'appréciation réservé aux autorités administratives. Afin d'éviter tout litige contentieux, ce nouvel outil managérial ne doit contenir que des orientations générales.

REVUE DE PRESSE

De nouveaux outils d'information pour les comités sociaux*La Gazette.fr, 24 juillet 2020.- 2 p.*

Le Conseil commun de la fonction publique du 23 juillet 2020 a donné un avis favorable à un projet de décret qui met en place deux outils d'information pour le dialogue social dans la fonction publique : le rapport social unique (RSU) et la base de données sociales (BDS). En application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les administrations, collectivités et établissements publics devront mettre en place ces nouveaux outils d'information des

comités sociaux, à partir de 2021. Le rapport social unique regroupera les éléments actuellement intégrés dans le rapport sur l'état de la collectivité, ainsi que dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes et ceux portant sur les mises à disposition et le handicap. Il servira d'appui à l'établissement des lignes directrices de gestion qui détermineront la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

REVUE DE PRESSE

CNFPT : aménagement du fonctionnement interne et financement de l'apprentissage*Lettre de l'employeur territorial, 21 juillet 2020, pp. 6-7*

Cet article analyse le décret n° 2020-554 du 11 mai 2020 portant diverses dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale ainsi que le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en

relevant. Le premier texte précise le transfert au CNFPT de l'organisation des élections à son conseil d'administration et aux conseils régionaux d'orientation à la place de l'État et aménage les conditions de son fonctionnement. Le second texte précise les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'un financement partiel de l'apprentissage aux côtés des employeurs.

REVUE DE PRESSE

Contractuels : la prime de précarité prend forme*La Gazette.fr, 23 juillet 2020.- 2 p.*

Le projet d'indemnité de fin de contrats courts dans les trois versants de la fonction publique a été examiné lors du Conseil commun de la fonction publique du 23 juillet 2020. Le projet de décret a reçu un avis favorable de quatre syndicats et des employeurs territoriaux. Quatre autres organisations syndicales se sont abstenues. Cette prime, prévue par l'article 23 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

s'appliquera à partir du 1^{er} janvier 2021 aux seuls contrats inférieurs ou égaux à un an. Elle s'élèvera à 10% de la rémunération globale, comme dans le privé. Le rapport de présentation du projet de décret précise, par ailleurs, « que le plafond de rémunération permettant de bénéficier de l'indemnité a été proposé à 2 SMIC (environ 3 078 euros brut par mois) de manière à « concentrer l'indemnité de fin de contrat sur les contrats les plus précaires ».

REVUE DE PRESSE

Congés proche aidant et présence parentale : alignement sur le secteur privé*La Gazette.fr, 23 juillet 2020.- 2 p.*

Deux projets de décret, l'un sur le congé proche aidant, l'autre sur le congé de présence parentale ont été examinés lors du Conseil commun de la fonction publique du 23 juillet 2020. Ces deux projets de texte ont

reçu un avis favorable. Concernant le congé de proche aidant pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la durée de ce congé non rémunéré est fixée à trois mois

renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière et peut être fractionnée ou prise sous forme d'un temps partiel. Le congé proche aidant est assimilé à une période de service effectif. Le fonctionnaire est réintégré sur son poste à la fin du congé.

Au sujet du congé de présence parentale, le texte assouplit les conditions d'ouverture et de renouvellement du congé de présence parentale et autorise les agents à prendre un congé de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel.

REVUE DE PRESSE

Détachement d'office et atteinte à la sécurité de l'emploi

Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, n°30-34, 27 juillet 2020.- pp. 8-9

Le décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office a fixé un cadre strict au détachement d'office en cas de transfert d'activité vers le secteur privé. Le cas échéant, des garanties relatives à la rémunération et au droit au retour ont été déterminées. L'auteur présente les principales dispositions de ce texte : le transfert d'activité, la procédure

de détachement et le contrat de travail, le renouvellement du détachement, la rémunération du fonctionnaire détaché et la fin de ce détachement. Pour finir, il attire l'attention sur les incertitudes qui planent autour de ce dispositif et notamment celle du retour au sein de la fonction publique.

REVUE DE PRESSE

RH : les nouveaux défis des employeurs territoriaux

Maires de France n° 381, juillet-août 2020.- pp. 38-42

Au cours de leur mandat municipal ou intercommunal, les élus doivent assumer le rôle d'employeur territorial. Outre l'organisation des services et la nomination des agents, l' élu local veille notamment aux conditions de travail et au déroulement de carrière de ces

derniers. Ce dossier décrypte les nouvelles attributions des élus en matière de gestion des ressources humaines introduites par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. ●



ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

REVUE DE PRESSE

Place de l'emploi public : guide candidat

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2020.- 26 p.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié un guide à l'attention des candidats à des postes dans la fonction publique. Ce guide

donne les clés pour s'approprier la Place de l'emploi public, le site qui succède à la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP).

AGENTS DE DROIT PRIVÉ

TEXTE

Décret n° 2020-1076 du 20 août 2020 modifiant le décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

(NOR : MTRD2014308D) JO n° 204, 21 août 2020, texte n° 15

Ce texte précise les modalités de fixation des niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage lorsque la commission paritaire nationale de l'emploi ou, à défaut, une commission paritaire de la branche considérée, ne s'est pas prononcée sur ce niveau de prise en charge, ou lorsque la

commission paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire n'a pas pris en compte les recommandations de France compétences dans le délai d'un mois suivant leur réception. Par ailleurs, Il prévoit que les niveaux de prise en charge sont fixés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE
Question écrite n° 13165 du 21 novembre 2019 relative au coût de l'apprentissage pour les collectivités territoriales

JO Sénat, 13 août 2020.- p. 3584

M. François Bonhomme attire l'attention de M^{me} la ministre du Travail sur la situation de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale et demande si des mesures de nature à rendre plus attractif le recrutement d'apprentis pour les collectivités territoriales vont être prises. La réponse ministérielle rappelle que la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et celle du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ont renforcé les missions du Centre national de la fonction publique (CNFPT) en

matière d'apprentissage. Depuis le 1^{er} janvier 2020, il est ainsi devenu le financeur de la moitié des frais de formation des apprentis, l'autre moitié étant assurée par les employeurs territoriaux, ces derniers ne contribuant pas à la taxe sur l'apprentissage (0,68 % de la masse salariale). Par ailleurs, un projet de décret précisera les modalités de mise en œuvre de la contribution financière du CNFPT. Et le versement annuel de 586 millions d'euros aux régions, par l'État et France compétences, permettra la poursuite du financement des

contrats d'apprentissage en cours, conclus avant le 1^{er} janvier 2020 et le financement du premier équipement, de l'hébergement, de

la restauration et du transport des apprentis accueillis dans les collectivités.

CADRES D'EMPLOIS / MÉTIERS TERRITORIAUX

TEXTE

Décret n° 2020-988 du 5 août 2020 relatif à la procédure de recrutement dans les emplois de direction de sapeurs-pompiers professionnels et à la contribution financière prévue par l'article 12-2-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

(NOR : INTE1932130D) JO, n° 193, 7 août 2019, texte n° 22

Ce décret a pour objet de préciser les modalités d'établissement des vacances d'emplois et de présentation des candidatures aux autorités en charge du recrutement des directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours. Il précise également les délais dans lesquels les emplois fonctionnels vacants doivent être pourvus avant d'engager la procédure de contribution financière prévue par l'article 12-2-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier

1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il définit enfin les modalités de mise en œuvre de cette contribution versée au Centre national de la fonction publique territoriale en cas d'absence de recrutement de directeur départemental ou de directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours, au terme du délai de trois mois après la seconde transmission de candidatures.

TEXTE

Arrêté du 24 juillet 2020 portant récapitulation des indices des sapeurs-pompiers professionnels résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu

(NOR : INTE2018690A) JO, n° 191, 5 août 2019, texte n° 15

Les indices résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu dans la liquidation des pensions de retraite des sapeurs-pompiers professionnels sont récapitulés : pour chaque grade, dans l'annexe 1 au présent arrêté, pour les emplois fonctionnels de directeur départemental et de directeur départemental adjoint

des services d'incendie et de secours, dans l'annexe 2, au présent arrêté. L'arrêté du 16 janvier 2008 portant récapitulation des indices des sapeurs-pompiers professionnels résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu est abrogé.

REVUE DE PRESSE

Exclusif : les effets de la crise sanitaire sur l'emploi public local

La Gazette.fr, 20 août 2020.- 3 p.

Selon le baromètre du premier semestre 2020 des bourses de l'emploi public local de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et de l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints de centres de gestion (ANDCDG), l'emploi public territorial a connu un ralentissement pendant la période de crise sanitaire avec une baisse de 10,2 % du nombre de postes proposés par rapport au premier semestre 2019. Les métiers

les plus représentés sur la bourse de l'emploi concernent les agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfance (+ 21,8 %), de chargé de propreté des locaux (+ 34 % pour les temps complets et + 5,7 % pour les temps non complets) ainsi que les métiers proposés par les services d'incendie et de secours (+ 97 %). En revanche, on constate que les publicités pour les emplois de policiers municipaux ont chuté de 27 %.

CESSATION DE FONCTIONS

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 14671 du 12 mars 2020 relative à la rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires***JO Sénat, 13 août 2020.- p. 3595*

La réponse ministérielle rappelle les principes qui régissent la procédure de rupture conventionnelle, instituée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et dont les modalités ont été définies par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Pour les fonctionnaires, la mise en œuvre de la rupture conventionnelle a pour effet principal de faire perdre à l'intéressé sa qualité de fonctionnaire. Ainsi, lorsqu'un

agent est employé à temps non complet en qualité de titulaire de la fonction publique territoriale par plusieurs employeurs, la perte de la qualité de fonctionnaire est effective pour tous ses emplois. De la même façon, chaque employeur doit verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

JURISPRUDENCE

Allocation d'aide au retour à l'emploi*Conseil d'État, 7 février 2020, Mme B., req. n° 405921*

Dans le cadre d'une demande d'allocation d'aide au retour à l'emploi, l'existence d'actes positifs et répétés accomplis en vue de retrouver un emploi est une condition du maintien de cette allocation mais ne saurait conditionner l'ouverture du droit. Ainsi, une commune ne peut utilement invoquer, pour justifier le rejet opposé à la demande d'allocation

présentée par un agent, l'absence d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi accomplis avant cette demande. Le non-respect de cette condition est seulement susceptible de donner lieu, de la part de l'autorité compétente, en l'espèce le préfet, à une décision de suppression ou de réduction des allocations d'aide au retour à l'emploi.

JURISPRUDENCE

Versement de rémunérations indues*Cour administrative d'appel de Marseille, 12 mai 2020, req. n° 18MA03240*

Le versement de rémunérations indues à un agent par l'administration, du fait de l'absence de prise en compte d'un crédit d'heures non rémunérées accordé au titre d'un mandat électif, ne révèle pas une décision accordant un avantage financier et constitue une simple erreur de liquidation non créatrice de droits.

Aucune décision créatrice de droits n'ayant pu naître de cette erreur, l'administration peut donc légalement demander à l'agent le remboursement de la somme indûment perçue.

CONDITIONS DE TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Les expositions aux risques professionnels : les produits chimiques*DARES Résultats, Juillet 2020, 323 p.*

Ce numéro décrit, au travers de fiches, les expositions professionnelles des salariés aux différents agents chimiques. Les données présentées sont issues de l'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux

risques professionnels (Sumer) de 2017. Pour chacun des produits sont fournis des éléments descriptifs de la population exposée : catégorie socioprofessionnelle, sexe, tranche d'âge, statut, type d'employeur, taille et activité

économique de l'établissement employeur et famille professionnelle. Après cette description générale, sont présentées les proportions

de salariés exposés suivant les activités économiques de l'établissement employeur et selon la famille professionnelle.

DISCIPLINE

REVUE DE PRESSE

Mener une procédure disciplinaire contre un fonctionnaire

La Gazette des communes n° 31-32, du 24 au 30 août 2020.- pp. 50-51

Cet article analyse les cinq étapes de la procédure disciplinaire qui peut être menée contre un fonctionnaire en cas de manquement à ses obligations professionnelles : caractériser et

établir les fautes, s'assurer que les faits ne sont pas prescrits, informer l'agent de ses droits, déterminer le quantum de la sanction, prendre et exécuter la décision de sanction.

DROITS ET OBLIGATIONS

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 25451 du 24 décembre 2019 relative au cumul d'emplois pour les agents publics

JO Assemblée nationale, 7 avril 2020.- p. 2649

Interrogé sur la réglementation en vigueur relative à l'interdiction de cumul d'emplois pour les agents publics, M. le ministre de l'Action et des Comptes publics rappelle que le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative sous réserve de certaines dérogations (article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant

droits et obligations des fonctionnaires). Ce principe vise à garantir le bon fonctionnement du service public en s'assurant que les fonctionnaires se consacrent en priorité et principalement à leurs missions. Les dérogations posées à ce principe sont strictement encadrées et limitées et s'inscrivent dans les limites des interdictions prévues aux 3° à 5° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

JURISPRUDENCE

Limites à la liberté d'expression d'un représentant syndical

Actualité juridique - droit administratif, n° 25, 13 juillet 2020.- pp. 1436-1439

L'auteur commente un arrêt du Conseil d'État du 27 janvier 2020, req. n° 426569 relatif à la liberté d'expression des représentants syndicaux. Selon ce dernier, dans le cas d'espèce, le Conseil d'État doit statuer sur cette question : l'infraction pénale est-elle la seule limite à la liberté d'expression d'un représentant

syndical dans l'exercice de ses fonctions ? Le Conseil d'État juge «*que si les syndicalistes disposent d'une liberté d'expression plus grande, celle-ci n'est pas illimitée*». La haute juridiction refuse de faire de l'infraction pénale la seule limite à une telle liberté.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Le traitement du harcèlement sous le regard renforcé du juge administratif

Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, n° 27, 6 juillet 2020.- pp. 42-44

Commentaire de l'arrêt du Conseil d'État du 19 décembre 2019, req. n° 419062, relatif au changement d'affectation d'une victime de harcèlement moral. L'analyse porte sur

l'adaptation jurisprudentielle du cadre légal applicable au traitement des situations de harcèlement puis, précise le rôle du juge administratif en la matière.

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE**La protection fonctionnelle est due à une victime de harcèlement sexuel***La Lettre de l'employeur territorial, n° 1682, 7 juillet 2020.- p. 5*

Cet article revient sur la décision n° 2018-294 du 22 novembre 2018 du Défenseur des droits qui rappelle que la protection fonctionnelle est due à une victime de harcèlement sexuel. «Le Défenseur des droits estime que

la réclamante a été victime d'agissements à connotation sexuelle et sexiste et de mesures de représailles et qu'ainsi elle aurait dû obtenir le bénéfice de la protection fonctionnelle».

REVUE DE PRESSE

Les revolving doors au sein de la fonction publique*Actualité juridique - droit administratif, n° 26, 27 juillet 2020, pp. 1470-1477*

Cet article s'intéresse au phénomène que les Anglo-saxons nomment revolving doors, les allées retour entre le secteur public et le secteur privé, dans la fonction publique. Ce phénomène, désormais, encouragé par les pouvoirs publics, n'est pas sans risque en termes de conflits d'intérêts, selon l'auteur de cet article. Il présente dans un premier temps l'ampleur de cette circulation entre les secteurs privé et public puis les mécanismes d'encadrement mis en place notamment par la loi

n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cet article s'intéresse plus particulièrement à trois cas de figure : les emplois d'encadrement supérieur qui nécessitent une saisine de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, les emplois sensibles qui sont contrôlés par l'autorité hiérarchique, le cas échéant avec l'appui du référent déontologue, et les autres emplois qui ne sont soumis à aucune procédure formelle de prévention des conflits d'intérêts.

REVUE DE PRESSE

Harcèlement moral et sexuel dans la fonction publique*Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales (SNDGCT), Qualisocial, 2020, 50 p.*

Suite à la parution du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, les administrations, collectivités territoriales et établissements publics ont l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement contre toute forme de harcèlement, violence, discrimination et agissements sexistes avant le 1^{er} mai 2020. Le directeur général a un rôle majeur dans la mise en place d'un véritable dispositif de prévention pour lutter contre ces maux et préserver le «bien-être au travail». Il s'agit

également d'une démarche de gestion des ressources humaines afin de lutter de manière globale au sein de la collectivité contre les discriminations et les violences. Le Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales (SNDGCT) et Qualisocial présentent dans ce guide le cadre juridique, les sanctions applicables ainsi que les outils à activer dans ce domaine.

«Voir aussi les IAJ n°7-8 de juillet-août 2020, p.2-37, «la protection des agents contre le harcèlement»

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE**La maladie professionnelle du fonctionnaire à l'épreuve de l'infection « covid-19 »***Actualité juridique - fonctions publiques, n° 4, juillet - août.- pp. 206-209*

Le régime de réparation des accidents de service et des maladies imputables au service vise à mettre en œuvre « l'obligation qui incombe aux collectivités publiques de garantir leurs

agents contre les risques professionnels auxquels ils sont exposés ». Le virus dit « SARS-CoV-2 », provoquant la maladie dite « covid-19 » ne fait pas exception à ce régime. Cependant,

REVUE DE PRESSE

selon l'auteur de cet article, la reconnaissance de l'imputabilité au service de cette maladie risque d'être difficile. Les principales difficultés rencontrées sont liées à la caractérisation de l'imputabilité de la maladie covid-19 au

contexte professionnel et les délais liés à la procédure. Ces difficultés selon lui invitent à la création d'un fonds d'indemnisation des victimes de cette maladie.

RÉMUNÉRATION / INDEMNISATION / AVANTAGE EN NATURE

TEXTE

Décret n° 2020-1034 du 13 août 2020 relatif à la rémunération des militaires en position de détachement

(NOR : ARMH2014488D) JO n° 199, 14 août 2020, texte n° 18

Ce texte apporte une précision concernant les éléments de rémunération pris en compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice

prévue au II de l'article R. 4138-39 du code de la défense.

TEXTE

Arrêté du 26 août 2020 relatif au remboursement des mises à dispositions non prononcées dans le cadre de l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

(NOR : TERB2022724A) JO, n° 212, 30 août 2020, texte n° 12

Ce texte établit le calcul du remboursement de la rémunération nette des agents membres des différentes organisations syndicales dont

les mises à disposition n'ont pas été prononcées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Les vacataires ont-ils droit au remboursement de leurs frais de transport ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 3, mars 2020.- pp. 213-216

Sont publiées, les conclusions de M. Laurent Cytermann, rapporteur public, sous l'arrêt du Conseil d'État du 7 février 2020, req. n° 420567 relatif au remboursement des frais de transports des agents vacataires. Le Conseil d'État rappelle que «les agents vacataires ont droit (...) à la prise en charge partielle, par les collectivités territoriales et établissements, de leurs frais de transport». L'article 7 du décret

n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ne prévoit une modulation de cette prise en charge qu'en fonction du nombre d'heures travaillées indépendamment du statut des agents.

REVUE DE PRESSE

Une étude pointe de possibles injustices salariales entre fonctions publiques après le Ségur de la santé

Acteurs publics, 25 août 2020.- 4 p.

Dans une étude sur les effets des accords du Ségur de la santé sur la justice salariale dans la fonction publique hospitalière, Patrice Roussel, professeur des universités en sciences de gestion et chercheur à l'université Toulouse-I Capitole, pointe de possibles injustices salariales entre fonctions publiques après la revalorisation salariale

des agents hospitaliers prévue par le Ségur. Ce dispositif risque, en effet, d'augmenter les écarts de salaire avec les agents des fonctions publiques de l'État et territoriale. En tenant compte des revalorisations prévues, il estime à 2 118 euros net mensuels le salaire médian dans la fonction publique hospitalière en mars 2021, contre 1 758 euros dans la fonction

publique territoriale et 2 368 euros dans la fonction publique de l'État. Plutôt que de prôner des augmentations massives, il encourage

le recours à l'intéressement et aux heures supplémentaires.

Exclusif : ce qu'on peut retenir des déclarations des 10 plus hautes rémunérations

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 31 juillet 2020 - 6 p.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art. 37) impose aux administrations de publier la somme des dix plus hautes rémunérations et la répartition de celles-ci entre femmes et hommes. Cette année, les collectivités territoriales devaient donc publier ces déclarations en ligne, avant la fin du mois de mai 2020. La Gazette.fr propose dans cet article une analyse de 63 déclarations en ligne, qui ont pu être consultées. Selon ces données, les dix plus hautes rémunérations sont, en moyenne, de 8 200 euros brut mensuels dans les communes, 7 800 euros dans les départements et 9 000 euros dans les régions. Concernant la place des femmes, il y a en moyenne 3,25 femmes parmi les dix plus

hautes rémunérations dans les communes, 4 dans les départements et 3 dans les régions. Selon Hélène Guillet, vice-présidente du Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales (SNDGCT), «une telle démarche impose d'expliquer ce que ces rémunérations recouvrent». Elle préconise l'ajout d'informations complémentaires, un travail de conceptualisation, de comparaison avec les autres versants et le secteur privé, par filières ainsi que des précisions sur la nature des responsabilités des agents concernés. Dans ce cadre, cette publication donnerait une grille d'analyse des politiques des ressources humaines conduites dans ces collectivités. ●

LES OUVRAGES STATUTAIRES
DU CIG PETITE COURONNE

VOIR CLAIR DANS L'ÉVOLUTION DU STATUT



www.cig929394.fr/publications



CIG petite couronne





ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE
**Rapport d'information déposé par la commission du développement durable
et de l'aménagement du territoire sur la mise en application de la loi n° 2019-1428
du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités**

Rapport d'information de l'Assemblée nationale, n° 3277, 29 juillet 2020. - 105 p.

Ce rapport sur l'application de la loi d'orientation des mobilités souligne que le forfait «*mobilités durables*» dans la fonction publique de l'État, créé par le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du «*forfait mobilités durables*» dans la fonction publique de l'État, manque «*en partie d'ambition par rapport au secteur privé*». Ainsi, les agents

de l'État ne peuvent pas cumuler ce forfait et le remboursement des frais de transport en commun, contrairement à la règle en vigueur dans le secteur privé. Par ailleurs le plafond de 200 euros semble faible, pour les rapporteurs, au vu du plafond fixé par la loi précitée, deux fois plus élevé.

**10 fiches actions pour améliorer l'accueil, l'intégration
et l'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants**

Portail de la fonction publique, consulté le 3 août 2020

Un groupe de travail interministériel, co-piloté par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le ministère des Armées a réalisé 10 fiches actions recensant et synthétisant les bonnes pratiques ministérielles en matière d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des primo-arrivants. Ces «*fiches actions*» reprennent les différentes étapes et composantes des dispositifs d'accueil, d'intégration et d'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants.

Au sommaire :

Fiche action n°1 : les acteurs de l'accueil de l'intégration et de l'accompagnement des nouveaux arrivants

Fiche action n°2 : la formalisation administrative et la préparation des conditions matérielles de l'arrivée de l'agent

Fiche action n°3 : la préparation de l'arrivée du nouvel agent

Fiche action n°4 : les actions de découverte de son environnement professionnel par le nouvel agent

Fiche action n°5 : le parcours «*découverte métier*»

Fiche action n°6 : l'intégration de l'agent à son nouvel environnement professionnel

Fiche action n°7 : l'adaptation de l'agent à ses nouvelles missions

Fiche action n°8 : l'amélioration de «*l'expérience collaborateur*» des agents

Fiche action n°9 : comment résoudre les difficultés d'intégration ?

Fiche action n°10 : organiser des «*rendez-vous de carrière*» réguliers

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

Contrat d'objectifs et de performance des instituts régionaux d'administration

Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), 2020, 36 p.

Les Instituts régionaux d'administration (IRA) jouent un rôle essentiel dans le recrutement et la professionnalisation des cadres de la fonction publique de l'État. Ils favorisent la transmission d'une culture interministérielle et préparent à des parcours professionnels variés et dynamiques. Les directeurs des cinq instituts régionaux d'administration du territoire et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), ont signé un nouveau contrat d'objectifs et de performance (COP) sur la période 2020-2022. Ce contrat est articulé autour de cinq objectifs principaux et « vise notamment à poursuivre

la transformation de la formation initiale et de la formation continue » et « à promouvoir l'innovation et la diversification des pratiques pédagogiques ». Les cinq principaux objectifs sont les suivants : poursuivre la transformation de la formation initiale, continuer le développement de la formation continue, promouvoir l'innovation et la diversification des pratiques pédagogiques, faire des IRA des administrations exemplaires, renforcer la gouvernance et optimiser les ressources. Le COP fera l'objet d'un suivi annuel et d'une évaluation globale en fin de parcours, sur la base d'indicateurs concrets.

COMMANDE PUBLIQUE

REVUE DE PRESSE

La communication des documents administratifs en matière de commande publique

Paris : Direction des affaires juridiques du ministère de l'économie (DAJ), 2020, 18 p.

Le livre III du code des relations entre le public et l'administration (CRPA) relatif à l'accès aux documents administratifs et à la réutilisation des informations publiques pose le principe de la liberté d'accès aux documents administratifs. L'administration doit communiquer les documents concernés par la loi, parmi lesquels figurent les documents relatifs aux marchés publics. Le respect du principe de

l'accès aux documents administratifs est placé sous la surveillance de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA). Par ses avis et conseils, la CADA a développé une doctrine sur l'accès aux différents documents susceptibles d'intervenir dans le cadre de la passation, la conclusion et l'exécution des marchés publics présentée dans ce guide.

DROIT DU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Le dossier pratique : l'accident de trajet : formalités déclaratives, conséquences financières, moyens de prévention

Liaisons sociales Quotidien, le dossier pratique, n° 130, 20 juillet 2020.- 10 p.

L'accident de trajet forme, avec l'accident de travail et la maladie professionnelle, les risques pouvant être indemnisés au titre de la législation spécifique sur les risques professionnels. Ce dossier pratique répond à différentes questions sur la gestion des accidents

de trajet : Quelle est la différence entre l'accident de travail et l'accident de trajet ? Où commence l'accident de trajet ? Comment le déclarer ? Quelle indemnisation ? Un chapitre est également consacré aux moyens de prévention.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

REVUE DE PRESSE

L'accès des salariés à la formation professionnelle continue : où sont les inégalités entre les femmes et les hommes ?*Document d'études, Karine Briard, Juillet 2020, 48 p.*

La dimension sexuée de la formation est peu analysée en France, alors qu'elle constitue un des leviers de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À partir de l'enquête Formation et qualification professionnelle menée par l'Insee en 2014/2015, cette étude vise à identifier où se jouent les inégalités de participation à la formation entre les hommes et les femmes salariés et dans quelle mesure celles-ci sont liées aux caractéristiques du poste occupé et à la situation familiale. Parmi les principaux éléments statistiques : les femmes et les hommes salariés en 2010 et 2015 participent à la formation dans des

proportions proches au regard de leurs durées de travail respectives, 60 % des femmes et 65 % des hommes suivent au moins une formation. Globalement, la situation familiale joue un rôle mineur par rapport aux caractéristiques des postes occupés dans les différences d'accès à la formation des femmes et des hommes. L'étude note également qu'à caractéristiques professionnelles et familiales identiques, seule la fonction publique présente des écarts de formation en faveur des femmes.

Finances publiques – Finances locales
Revue de presse

FINANCES PUBLIQUES / FINANCES LOCALES

REVUE DE PRESSE

La circulaire sur la prise en compte des dépenses du covid-19 enfin publiée*La Gazette.fr, 28 août 2020.- 3 p.*

Les ministres de la Cohésion des territoires et des Comptes publics ont signé le 24 août 2020 une circulaire visant à adapter le cadre budgétaire et comptable des collectivités territoriales concernant le traitement des dépenses liées à la crise sanitaire. Ce texte permet d'étaler des dépenses de fonctionnement liées à la gestion de la crise sanitaire sur plusieurs exercices, crée une annexe budgétaire au compte

administratif permettant aux collectivités qui le souhaitent d'identifier les dépenses relatives à la crise sanitaire et assouplit le dispositif de reprise des excédents de fonctionnement capitalisés, à titre exceptionnel et temporaire, pour abonder la section de fonctionnement. Les types de dépenses éligibles y sont, par ailleurs, listés.

REVUE DE PRESSE

Les dépenses de fonctionnement des communes nouvelles créées en 2016 et 2017 ont augmenté plus vite que les dépenses des communes non fusionnées*Bulletin d'information statistique de la DGCL (BIS), Juillet 2020, 4 p.*

Selon cette étude en 2016 et en 2017, 517 communes nouvelles ont été créées, par la fusion de 1 760 communes. Leurs dépenses ont progressé plus vite que celles des communes non fusionnées. L'écart entre les communes nouvelles et les autres est important en 2017 et en 2018, mais il se réduit en 2019. Au bout de trois ans, les dépenses de fonctionnement

des communes nouvelles créées au 1^{er} janvier 2016 ont augmenté de + 1,9 % et celles des communes non fusionnées ont augmenté de + 0,4 %, en trois ans. Une partie de ce résultat s'explique par le fait que l'État garantit aux communes nouvelles le maintien du niveau de ses dotations pendant trois ans.

HANDICAP

REVUE DE PRESSE

Handicap et emploi : rapport thématique 2019-2020 de l'Inspection générale des affaires sociales*Paris : Inspection générale de l'administration (IGAS), 2020, 395 p.*

Ce rapport répond à la question suivante : comment favoriser l'emploi de 6 millions de personnes en situation de handicap, dans un contexte où le nombre de bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap a doublé en 15 ans. Alors que la population active avance en âge, que la prévalence des maladies chroniques y augmente, que l'activité professionnelle est elle-même à l'origine d'une partie importante des situations de handicap, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a souhaité répondre à ce questionnement. Les auteurs du rapport constatent que les

dispositifs de protection des personnes en situation de handicap demeurent peu efficaces car l'obligation légale est non satisfaite et le marché du travail discriminant. Les auteurs proposent trois scénarios possibles d'évolution à long terme du modèle français de soutien à l'emploi des personnes handicapées, afin de mieux répondre aux défis futurs et de prévenir, chaque fois que possible, la rupture de la relation de travail dans des situations de plus grande vulnérabilité.

REVUE DE PRESSE

La prise en compte du handicap dans la fonction publique territoriale*Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 6, juin 2020.- pp. 274-278*

L'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale précise qu'«*aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction*». Cependant, dans les faits, le Défenseur des droits dans l'avis 18-27 du 22 novembre 2018 relatif au handicap dans la fonction publique relève que les critères du handicap et de l'état de santé figurent au premier rang des réclamations des agents publics. Cet article présente

les actions positives mises en place par le législateur et qui favorisent l'accès des personnes en situation de handicap à la fonction publique territoriale : l'obligation d'emploi, l'adaptation des concours, l'expérimentation relative à la titularisation des personnes handicapées bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage. Le défenseur des droits détaille ensuite les aménagements favorisant l'insertion professionnelle des personnes handicapées puis les dispositifs préférentiels à destination des agents handicapés favorisant l'évolution dans la carrière.

REVUE DE PRESSE

Bâtiments : une réécriture des règles d'accessibilité sans disruption*Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 6, juin 2020.- pp. 282-286*

Le livre I^{er} du code de la construction et de l'habitation (CCH) a été entièrement recodifié par l'ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020 sur le fondement du II de l'article 49 de la loi du 10 août 2018 pour un État au service

d'une société de confiance (EESOC). L'auteur de cet article s'intéresse à l'incidence de la réécriture des règles de construction en ce qui concerne le champ technique de l'accessibilité des bâtiments.

REVUE DE PRESSE

La commande publique, outil d'insertion des personnes en situation de handicap*Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 6, juin 2020.- pp. 278-282*

D'après les données les plus récentes de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

(CNSA), l'emploi des personnes en situation de handicap concerne 2,7 millions d'individus

en âge de travailler mais seulement 43 % d'entre eux sont actifs. Ces chiffres illustrent la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap et cet article s'intéresse plus particulièrement au rôle de la commande comme outil d'insertion des

personnes en situation de handicap. Le code de la commande publique est en effet venu fixer le régime de quatre dispositions devant faciliter leur insertion par le truchement de la commande publique.

INTERCOMMUNALITÉ

Question écrite n° 16987 du 25 juin 2020 relative aux conditions de dissolution des syndicats intercommunaux

JO Sénat, 9 juillet 2020.- p. 3172

La réponse ministérielle rappelle que plusieurs dispositions du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoient les modalités de dissolution d'un syndicat de communes. Cette dissolution peut résulter d'un transfert des compétences du syndicat de communes à un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre ou à un syndicat mixte, comme le prévoit l'article L. 5212-33 du CGCT. Dans cette hypothèse, les communes du syndicat dissous deviennent membres de plein droit du syndicat mixte. Celui-ci est substitué de plein droit, pour l'exercice de ses compétences, au syndicat mixte dissous dans toutes ses délibérations et tous ses actes. Ce même article renvoie aux quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 5211-17 qui précisent que «le transfert de compétences est prononcé par arrêté du ou des représentants de l'État dans le ou les départements intéressés». C'est donc par arrêté préfectoral qu'est actée la dissolution du syndicat de communes et qu'est prononcé le transfert de compétences. L'article R. 5214-11 précise également à son 2^e alinéa que «l'arrêté instituant la communauté de communes, ou modifiant son périmètre ou ses compétences, constate la dissolution de l'établissement public de coopération intercommunale préexistant et détermine, sous la réserve des droits des tiers, les conditions de cette liquidation». Si l'obligation de ne prendre qu'un seul arrêté pour

constater la dissolution du syndicat et, en même temps, le transfert de compétences ne concerne que les communautés de communes, il est toutefois recommandé d'agir de la même façon lorsqu'une communauté d'agglomération ou une communauté urbaine est concernée. Cette première hypothèse de dissolution d'un syndicat de communes est à distinguer des autres cas qui tiennent à l'extension ou à la création d'un EPCI à fiscalité propre dont le périmètre recouvre à l'identique celui du syndicat de communes. Qu'il s'agisse alors d'une communauté de communes (article L. 5214-21), d'une communauté d'agglomération (article L. 5216-6) ou d'une communauté urbaine (article L. 5215-21), dès que le périmètre d'une de ces intercommunalités est identique à celui d'un syndicat de communes, elle est de plein droit substituée à ce syndicat pour toutes les compétences qu'il exerce. Ces articles précisent alors que la substitution s'effectue dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 5211-41 qui indique que «l'ensemble des biens, droits et obligations de l'établissement public de coopération intercommunale transformé sont transférés au nouvel établissement public qui est substitué de plein droit à l'ancien établissement dans toutes les délibérations et tous les actes de ce dernier à la date de l'acte duquel la transformation est issue».

MÉDIATION / CONTENTIEUX

Des documents de portée générale en «lignes directrices»

Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, n° 27, 6 juillet 2020.- pp. 12-16

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 12 juin 2020, req. n° 418142, relatif aux

actes administratifs pouvant faire l'objet d'un recours devant le juge. Dans cette décision,

le Conseil d'État crée et définit une nouvelle catégorie d'actes administratifs susceptibles de faire l'objet d'un recours en annulation devant le juge administratif : les documents de portée générale. Cette extension de la contestation des actes de droit souple amène l'auteur à s'interroger sur la terminologie des notions

de «portée générale» et de «lignes directrices». Plus généralement, cet arrêt apporte une évolution jurisprudentielle importante pour l'avenir du «droit souple» qui emporte plusieurs effets pour les relations entre le public et l'administration.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Quel lien entre les conditions de travail et le présentéisme des salariés en cas de maladie ?

Dares Analyses, n° 24, août 2020.- 12 p.

Selon les résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2016, les salariés français font partie des salariés de l'Union européenne ayant la plus forte propension au présentéisme, une pratique qui consiste à aller travailler tout en étant malade. Ainsi, 62 % des salariés en France ont fait au moins un jour de présentéisme au cours de l'année

2015, contre 42 % des salariés de l'ensemble de l'Union européenne. D'après cette étude, plus d'un jour de maladie sur quatre (27 %) s'est traduit par du présentiel. La propension de jours de maladie passés au travail varie «en fonction de l'état de santé» et des conditions de travail dans l'entreprise.

RÉFORME DE L'ÉTAT

TEXTE

Circulaire relative à la dévolution au préfet d'un droit de dérogation aux normes réglementaires

(NOR : PRMX2021676C) *Circulaires.legifrance.gouv.fr, 6 août 2020.- 11 p.*

Ce texte présente les enseignements tirés de l'expérimentation territoriale menée pendant deux ans et donnant la faculté au préfet de déroger à des dispositions réglementaires dans l'objectif d'accompagner et de faciliter la réalisation de projets publics ou privés, en application du décret n° 2020-412 du 8 avril 2020 relatif au droit de dérogation reconnu au préfet. Il précise, par ailleurs, le cadre

dans lequel cette possibilité de déroger doit être appliquée afin d'assurer la sécurité juridique des décisions des autorités locales. Sont présentés en annexes des exemples de procédures ou dispositifs auxquels le préfet pourrait déroger ponctuellement, une fiche d'étude préalable à tout recours au droit de dérogation, les modalités de suivi ainsi qu'une foire aux questions.

RGPD / OPEN DATA

REVUE DE PRESSE

Dévolution d'un droit de dérogation des préfets aux normes réglementaires

Actualité juridique - droit administratif, 27 juillet 2020, pp. 1478-1482

Cet article commente le décret n° 2020-412 du 8 avril 2020 relatif au droit de dérogation reconnu au préfet et qui pérennise après une expérimentation, le droit de dérogation. Selon l'auteur de cet article «c'est bien la recherche

de simplification administrative qui motive la mise en place d'un tel outil juridique novateur qui s'inscrit dans la logique même de l'évolution de la déconcentration de ces dernières années à travers le principe de subsidiarité».

Délibération n° 2020-076 du 18 juin 2020 portant adoption d'un référentiel relatif aux durées de conservation des données à caractère personnel traitées dans le secteur de la santé

TEXTE

(NOR : CNIL2019627X) JO, n° 184, 128 juillet 2020, texte n° 92

Ce texte adopte le référentiel relatif aux durées de conservation des données à caractère personnel traitées dans le secteur de la santé. Ce référentiel se présente comme un outil d'aide

à la mise en conformité à la réglementation relative à la protection des données à caractère personnel.

REVUE DE PRESSE

RGPD : le médico-social loin du compte

Actualités sociales hebdomadaires, n° 3171-3172, 31 juillet 2020.- pp. 26-30

Ce dossier propose un bilan de l'état d'avancement de la mise en conformité avec le Règlement général sur la protection des données (RGPD) au sein des établissements et services du secteur médico-social. L'auteur

de cet article souligne le long chemin qu'il reste à parcourir en matière de protection des données et de sécurité informatique dans ce secteur.

REVUE DE PRESSE

La mise en conformité RGPD des traitements de ressources humaines

Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, n° 29, 20 juillet 2020.- pp. 26-30

Cette étude analyse le référentiel relatif aux traitements de données personnelles mis en œuvre aux fins de gestion des ressources humaines publié par la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) afin d'accompagner les employeurs privés et publics dans

leur mise en conformité avec le Règlement général sur la protection des données (RGPD). L'analyse porte sur les points spécifiques liés aux ressources humaines, puis sur les points génériques abordés dans le référentiel.

SECRET PROFESSIONNEL

Loi n° 2020-936 du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales

TEXTE

(NOR : JUSX1935275L) JO, n° 187, 31 juillet 2020, texte n° 2

Cette loi entend mieux protéger les victimes de violences conjugales. La levée du secret médical devient possible lorsque les violences mettent la vie de la victime majeure en danger immédiat et que celle-ci se trouve sous

l'emprise de son auteur. Le professionnel de santé doit s'efforcer d'obtenir l'accord de la victime. En cas d'impossibilité d'obtenir cet accord, il doit l'informer du signalement fait au procureur de la République.

SERVICE NATIONAL UNIVERSEL

Décret n° 2020-922 du 29 juillet 2020 portant diverses dispositions relatives au service national universel

TEXTE

(NOR : MENV2007246D) JO, n° 186, 30 juillet 2020, texte n° 10

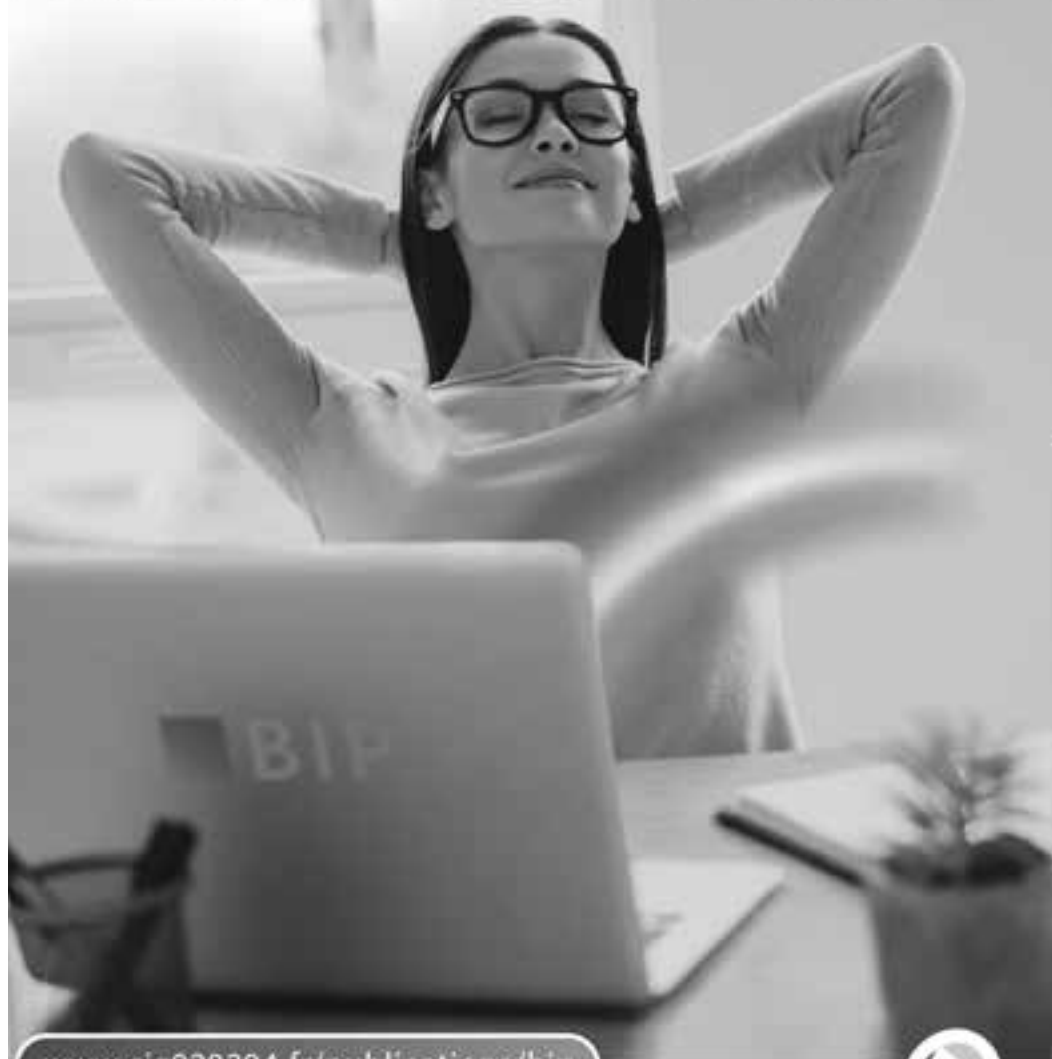
Ce décret modifie le code de l'action sociale et des familles afin de créer un nouveau type d'accueil collectif de mineurs à caractère éducatif, le séjour de cohésion organisé dans le

cadre du service national universel. Il modifie les missions des services de l'État dans les régions et les départements pour leur permettre d'accompagner la montée en charge

du service national universel et notamment d'engager des personnels participant à des fonctions d'animation ou de direction de séjours de cohésion. Le recteur de la région académique pilote, avec l'appui du préfet de région, le déploiement du séjour de cohésion et de la mission d'intérêt général dans le cadre d'une instance de coordination qu'ils coprésident et ce, sans préjudice des prérogatives du préfet de département en matière notamment de contrôle des accueils collectifs de mineurs. Il simplifie, d'une part le recensement pour les mairies et les consulats de France à l'étranger et, d'autre part, le dispositif

d'attestation pour les administrés exemptés de participation à la journée défense et citoyenneté, et ceux établis hors de France. Enfin, il crée une réserve thématique de la réserve civique dénommée réserve du service national universel permettant aux jeunes âgés de quinze ans révolus de participer, à titre bénévole et occasionnel, à la réalisation d'une mission d'intérêt général. Le service national universel remplacera, au terme de son extension, la journée défense et citoyenneté prévue par l'article L. 111-2 du code du service national. ●

■ BIP LE STATUT EN TOUTE SÉRÉNITÉ



www.cig929394.fr/publications/bip

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

CIG petite commune





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

➤ Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

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

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

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

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

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

Chaque document mentionné
est assorti d'un résumé.

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

ACTUALITÉS

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

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

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

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



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



Les ouvrages du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

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

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

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €

DIFFUSION

Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

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



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

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

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

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

Décisions de l'année 2019 (à paraître)

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

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



Collection «*Découverte de la vie publique*»

Fonction publique territoriale Le statut en bref

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

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats

des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

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

modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

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

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

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

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