



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°7

Juillet Août
2020

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions relatives au COVID 19

La réglementation relative à la crise sanitaire

❗ Dernières minutes COVID 19

Le port du masque et les personnes vulnérables

Les autres dispositions réglementaires

La réforme des congés bonifiés

Les attributions du ministre de la fonction publique

La suppression de la majoration des indemnités journalières

p.2

p.6

p.8

Jurisprudences

Licenciement pour insuffisance professionnelle

Question écrite rupture conventionnelle

p.10

Projets de décret

Prime « Grand âge »

Statut particulier du cadre d'emplois des pédicures podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale

Statut particulier du cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, et psychomotriciens

Versement du forfait mobilités durables

Formation de certains cadres d'emplois de la police municipale

Cadres d'emplois de la police municipale

p.12

Foire aux questions

Les questions les plus fréquemment posées

p.13

Focus

Report des congés annuels non pris du fait de la maladie

L'annualisation

p.16

Les documents téléchargeables

Lignes directrices de gestion

p.19

Très signalé

Délibération référent handicap

p.19

Le mot du service

Ce double numéro estival est l'occasion d'avoir une vue réglementaire d'ensemble de l'après déconfinement, avec les dernières mesures en vigueur relatives au covid-19, les autres dispositions réglementaires parues durant l'été, mais aussi les projets de décrets à venir.

Le service vous propose également une foire aux questions, vous permettant de recenser les problématiques les plus demandées durant ces deux mois d'été, pour répondre au mieux à vos attentes, un focus sur des thématiques de rentrée et enfin de la documentation téléchargeable.

Vous trouverez également une rubrique « Dernières minutes » avec des textes parus à cheval sur les mois d'août et septembre, mais dont l'importance justifiait la parution dans ce numéro.

Vos conseillères statutaires

Les dispositions relatives au Covid-19

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

[La loi n°2020 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire](#) donne la possibilité à compter du 11 juillet 2020, et jusqu'au 30 octobre 2020 inclus, au Premier ministre, par décret pris sur le rapport du ministre chargé de la santé, dans l'intérêt de la santé publique et aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19.

▶ Réglementer ou, dans certaines parties du territoire dans lesquelles est **constatée une circulation active du virus, interdire la circulation des personnes et des véhicules, ainsi que l'accès aux moyens de transport collectif et les conditions de leur usage et, pour les seuls transports aériens et maritimes, interdire ou restreindre les déplacements de personnes et la circulation des moyens de transport**, sous réserve des déplacements strictement indispensables aux besoins familiaux, professionnels et de santé ;

▶ Réglementer **l'ouverture au public, y compris les conditions d'accès et de présence, d'une ou de plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunion, à l'exception des locaux à usage d'habitation, en garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité.**

La fermeture provisoire d'une ou de plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunions peut, dans ce cadre, être ordonnée lorsqu'ils accueillent des activités qui, par leur nature même, ne permettent pas de garantir la mise en œuvre des mesures de nature à prévenir les risques de propagation du virus ou lorsqu'ils se situent dans certaines parties du territoire dans lesquelles est constatée une circulation active du virus ;

▶ Réglementer **les rassemblements de personnes, les réunions et les activités sur la voie publique et dans les lieux ouverts au public ;**

▶ **Imposer aux personnes souhaitant se déplacer par transport public aérien à destination ou en provenance du territoire métropolitain de présenter le résultat d'un examen biologique de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par le covid-19.**

Lorsque le Premier ministre prend des mesures mentionnées ci-dessus, il peut habilitier le représentant de l'Etat territorialement compétent à prendre toutes les mesures générales ou individuelles d'application de ces dispositions.

2

Rétablissement du jour de carence

[La loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence](#) pour faire face à l'épidémie de covid-19, et notamment son article 8, publiée au Journal Officiel du 24 mars 2020, a suspendu le jour de carence pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter du 24 mars 2020 et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

L'état d'urgence sanitaire a été prorogé jusqu'au 10 juillet inclus par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions.

Ainsi, le rétablissement du jour de carence doit donc être mis en œuvre à compter du 11 juillet 2020.

Décret n°2020-859 du 10 juillet 2020 modifiant le décret n°2020-73 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

[Le décret n° 2020-859 du 10 juillet 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus](#) prévoit de nouvelles dispositions dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire.

Il permet de ne pas prendre en compte **les arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes identifiées comme "cas contact" dans le calcul des durées maximales de versement des indemnités journalières et de ne pas leur appliquer de délai de carence.** Il prévoit également une prise en charge intégrale par l'assurance maladie obligatoire des tests sérologiques prescrits aux personnels des services départementaux d'incendie et de secours pour la covid-19, quelle que soit l'indication. Par ailleurs, il prolonge jusqu'au 31 juillet 2020 la prise en charge intégrale par l'assurance maladie obligatoire de la consultation proposée suite au déconfinement aux personnes vulnérables et aux personnes atteintes d'une affection de longue durée.

Enfin, il prolonge jusqu'au 31 décembre 2020 les dérogations aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, d'une part, pour les téléconsultations réalisées pour des patients présentant les symptômes ou atteints du covid-19, s'agissant du respect du parcours de soins coordonné, de la connaissance préalable du patient et du nombre maximal de télé-expertises annuel pris en charge, et, d'autre part, pour les télé-soins réalisés par des infirmiers auprès de patients atteints du covid-19, s'agissant de la connaissance préalable du patient et de l'obligation de vidéotransmission du télé-suivi.

Décret n° 2020-884 du 17 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

[Le décret n° 2020-884 du 17 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 est paru le 18 juillet.

Ce décret vient **compléter la liste des lieux où le port du masque est obligatoire**. Il prévoit ainsi, qu'à compter du lundi 20 juillet 2020, "toute personne de onze ans ou plus porte un masque de protection dans les établissements de type L, X, PA, CTS, V, Y, S, M et, à l'exception des bureaux, W, ainsi que, s'agissant de leurs espaces permettant des regroupements, dans les établissements de type O, sans préjudice des autres obligations de port du masque fixées par le présent décret. Il peut être rendu obligatoire par l'exploitant dans les autres types d'établissements".

Le port du masque est donc désormais obligatoire dans les lieux suivants : les magasins et les centres commerciaux, les marchés couverts, les banques et les administrations, les restaurants et débits de boissons, les salles de jeux, les établissements d'éveil, d'enseignement, de formation, les centres de vacances et centres de loisirs sans hébergement, les salles de spectacle et de cinéma, les établissements sportifs clos et couverts, les établissements de plein air, les chapiteaux et les tentes, les lieux de culte, les musées, les bibliothèques et les centres de documentation, les gares ainsi que les espaces permettant le regroupement dans les pensions de famille, les hôtels et les résidences de tourisme.

4

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

La loi crée **un dispositif temporaire permettant aux salariés et aux agents publics volontaires de renoncer à des jours de repos ou à une partie de leur salaire afin d'offrir des chèques-vacances aux soignants mobilisés dans la lutte contre l'épidémie de Covid-19.**

Elle a été promulguée le 30 juillet 2020 et publiée au Journal Officiel le 1^{er} août 2020.

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.

[Le décret n°2020-1082 du 21 août 2020](#) concerne les fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, à l'exception des sapeurs-pompiers professionnels et des cadres d'emplois de catégorie A visés à l'article 45 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il 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.

Ainsi, lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2020, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se dérouler, en tout ou partie, pendant la période comprise entre le 17 mars 2020 et le 31 décembre 2020. Dans ce cas, la formation d'intégration est réalisée avant le 30 juin 2021.

Dernières minutes COVID 19

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

[Le décret n°2020-1098](#) ne concerne pas directement la fonction publique territoriale mais les employeurs, les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable, les professionnels de santé et les caisses d'assurance maladie. **Toutefois, il pose les bases qui seront applicables dans la fonction publique dans la mesure où la circulaire de l'Etat en date 1^{er} septembre 2020 renvoie l'application de certaines dispositions à ce décret.**

Il prévoit, dans un premier temps, la fin des placements en activité partielle des salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable, ainsi que pour les agents placés en ASA pour cette raison.

Ce décret modifie ensuite le champ d'application entrant dans la définition des personnes vulnérables. Sont désormais considérées comme vulnérables les patients répondant à l'un des critères suivants et pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler :

6

1° Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

2° Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, 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 ;

3° Etre âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;

4° Etre dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

La nouvelle définition des personnes vulnérables s'applique à compter du 1er septembre 2020, excepté dans les départements de Guyane et Mayotte où elle s'appliquera à compter de la date à laquelle l'état d'urgence sanitaire prendra fin.

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

Elle vient fixer **de nouvelles règles pour que les agents publics de l'Etat garantissent la continuité du service public et contribuent à la relance de l'activité du pays.**

Concernant la fonction publique territoriale, une note miroir de la direction générale des collectivités locales (DGCL) reprenant l'ensemble des dispositions prévues dans la circulaire devrait être publiée dans la foulée ainsi qu'une "foire aux questions" élaborée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ayant pour but de préciser certaines situations particulières.

Trois types d'instructions doivent être mises en place sans tarder:

▶ **le port du masque dans les locaux occupés par les administrations** conformément au protocole élaboré par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle en date du 31 août 2020. Il est rendu obligatoire dans les espaces clos et partagés, et les espaces de circulation, à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne. Une dérogation est prévue dans certains cas pour les personnes en situation de handicap et des adaptations au port du masque permanent peuvent être mises en place pour tenir compte des besoins spécifiques des services

▶ **le télétravail reste une pratique qu'il convient de continuer à favoriser** dans une limite en nombre de jours télétravaillés qui pourra être modulée en fonction de la situation épidémiologique territoriale et des nécessités de service.

▶ **la liste des agents vulnérables a été réduite suite au décret n°2020-1098 (voir analyse du décret ci-dessus)**

Ces agents, lorsque le télétravail n'est pas possible, **seront placés en autorisation spéciale d'absence sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin.**

Pour les autres agents présentant un facteur de vulnérabilité, **le télétravail est à privilégier. En cas d'impossibilité ou suite à une décision de l'autorité territoriale au regard du besoin du service, l'agent bénéficie de conditions d'emploi aménagées: la mise à disposition de masques chirurgicaux, une hygiène régulière des mains et l'aménagement du poste de travail le cas échéant.**

Si malgré les mesures mises en place les agents ne souhaitent pas reprendre leur travail en présentiel, ils devront justifier leur absence par la prise d'un jour de congé annuel, d'un RTT ou par l'utilisation du compte épargne temps.

Les autres dispositions réglementaires

Réforme des congés bonifiés / décret n°2020-851 du 2 juillet 2020

[Le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique](#) est paru le 5 juillet 2020. Il concerne l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique ainsi que les agents publics recrutés en CDI dans les services de l'Etat. Il vise à moderniser le dispositif des congés bonifiés dans les trois versants de la fonction publique afin d'en permettre un bénéfice plus fréquent en contrepartie d'une diminution de leur durée.

Pour rappel, l'article 57 1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que le fonctionnaire territorial originaire des départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de Mayotte, de la Réunion, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin ou de Saint-Pierre-et-Miquelon peut bénéficier sous certaines conditions du congé bonifié institué pour les fonctionnaires de l'Etat. Ce congé déroge au congé annuel de droit commun et concerne les agents qui sont en activité, qui ont conservé des attaches fortes au territoire dont ils sont originaires et qui sont en poste sur le territoire métropolitain de la France. Sont exclus du bénéfice de ce congé les stagiaires et les contractuels de la fonction publique territoriale.

Désormais, les congés bonifiés ne pourront plus excéder 31 jours consécutifs au lieu de 65 jours initialement. La prise de ces congés sera possible tous les vingt-quatre mois contre trente-six mois auparavant.

8

La bonification maximale d'une durée de 30 jours consécutifs qui venait s'ajouter aux congés annuels de l'agent est supprimée, mais le décret prévoit certaines dispositions transitoires. Les fonctionnaires territoriaux remplissant, au 5 juillet 2020, les conditions pour bénéficier d'un congé bonifié peuvent opter soit pour le bénéfice d'un dernier congé bonifié attribué dans les conditions antérieures au décret n°2020-851 du 2 juillet 2020, et utilisé dans un délai d'un an à compter de l'ouverture du droit au congé bonifié, soit pour l'application immédiate des nouvelles conditions.

Par ailleurs, ce décret fait désormais référence au territoire où se trouve le centre des intérêts moraux et matériels de l'agent, et non plus le lieu de résidence habituel. Ainsi, le congé est accordé au fonctionnaire exerçant ses fonctions en France métropolitaine et dont le centre de ses intérêts moraux et matériels est situé dans l'un des territoires mentionnés ci-dessus.

Enfin, les frais de transport ne sont plus remboursés mais pris en charge intégralement par l'autorité territoriale pour l'agent bénéficiaire et pour chaque enfant à charge. L'agent peut également prétendre à la prise en charge des frais de transport pour son conjoint, concubin ou partenaire de PACS, sous condition de revenus.

[L'arrêté du 2 juillet 2020 vient fixer le plafond prévu par l'article 5 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié](#) accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'Etat et aux agents publics de l'Etat recrutés en contrat à durée indéterminée.

[Le décret n° 2020-882 du 15 juillet 2020](#) vient définir les attributions du ministre de la transformation et de la fonction publiques. En matière de fonction publique, le ministre de la transformation et de la fonction publiques exerce, par délégation du Premier ministre et sous réserve de la compétence du Premier ministre en matière d'encadrement supérieur de l'Etat, les attributions définies par les lois du 13 juillet 1983 et du 11 janvier 1984 susvisées.

Il veille au respect tant des droits et des obligations de l'ensemble des fonctionnaires que des principes régissant leur carrière. Il conduit la politique de rénovation de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques. A ce titre, il assure le pilotage et la coordination de la gestion des ressources humaines de l'Etat et veille au renforcement de sa dimension interministérielle.

Il définit la politique de l'Etat en matière de déconcentration de la gestion des ressources humaines. Il conduit la politique des rémunérations, des pensions et des retraites dans la fonction publique et assure la coordination des règles statutaires et indiciaires particulières. Il prépare les mesures relatives à l'égalité des carrières professionnelles et des rémunérations et à la mixité des métiers. Il veille à leur application.

Il veille à favoriser la mixité sociale dans la fonction publique, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics. Il contresigne les décrets relatifs aux statuts et à la rémunération des agents mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Il préside le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et le Conseil commun de la fonction publique.

9

Suppression de la majoration des indemnités journalières

[La loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la Sécurité Sociale pour 2020](#) prévoit dans son article 85 la suppression de la majoration des indemnités journalières pour enfants à charge applicable à compter du 31^{ème} jour d'arrêt maladie pour les assurés d'au moins trois enfants à charge.

Jusqu'au 30 juin 2020, l'indemnité journalière versée par la CPAM pendant l'arrêt de travail est égale 50 % du salaire journalier de base. Toutefois, si l'assuré a au moins 3 enfants à charge, l'indemnité journalière est majorée à partir du 31^{ème} jour d'arrêt de travail continu. Elle atteint alors 66,66 % du salaire journalier de base.

A compter du 1er juillet 2020, cette majoration est supprimée pour les arrêts de travail prescrits à compter du 1^{er} juillet 2020 et pour ceux prescrits avant cette date, dont la durée pas atteint 30 jours consécutifs au 1^{er} juillet 2020.

Jurisprudences

Licenciement pour insuffisance professionnelle / Conseil d'Etat du 09/06/2020

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public **doit être fondé sur des éléments révélant de son inaptitude à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé dans le cas d'un agent contractuel, ou correspondant à son grade pour un fonctionnaire, et non pas sur une insuffisance ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions.**

L'administration est légitime à mettre fin aux fonctions d'un agent qui exerce des fonctions qui ne correspondent pas à son grade, lorsque sa manière de servir le justifie. De même, une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé de nouvelles fonctions correspondant à son grade durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ces fonctions peut, alors, être de nature à justifier légalement son licenciement

Dans le cas d'espèce, un fonctionnaire exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune de plus de 2 000 habitants, a été licencié pour insuffisance professionnelle, alors que son grade d'adjoint administratif de 2^{ème} classe ne lui permettait pas d'exercer de telles fonctions.

Or, le licenciement dont a fait l'objet l'intéressé ne pouvait être fondé sur les manquements qui lui avaient été reprochés dans l'exercice de ces fonctions, et ce alors même que ces manquements auraient porté sur des tâches administratives d'exécution que son cadre d'emplois lui donnait vocation à exercer. La cour a ainsi pu écarter, sans commettre d'erreur de qualification juridique, l'insuffisance professionnelle de l'intéressé.

10

Question écrite n°14787 de M. PERRIN du 09 juillet 2020

La rupture conventionnelle s'applique à l'ensemble des fonctionnaires, qu'ils soient à temps complet ou temps non complet, et dans ce dernier cas, qu'ils aient un employeur ou plusieurs. La rupture conventionnelle emporte pour conséquence de faire perdre à l'intéressé sa qualité de fonctionnaire, qui est par nature indivisible. Ainsi, lorsqu'un agent est employé à temps non complet en qualité de titulaire de la fonction publique territoriale par plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs. Aussi, **la rupture conventionnelle d'un agent titulaire à temps non complet ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une rupture auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent.** La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera alors effective pour l'ensemble des emplois.

En conséquence, chaque employeur devra 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.

Concernant le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les règles de droit commun s'appliquent. Ainsi, la charge financière reviendra à l'employeur qui aura employé l'agent pendant la durée la plus longue durant la période d'affiliation de référence. En cas d'égalité de durée, cette charge incombera à l'employeur avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement en date.

Projets de décrets

► Avis favorable du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

► **Création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale** destinée à reconnaître l'engagement et les compétences de certains professionnels assurant une fonction essentielle dans la prise en charge des personnes âgées relevant d'établissements publics créés et gérés par les CCAS ou CIAS.

La prime "grand âge" (118 euros bruts par mois) ne sera pas réservée aux personnels hospitaliers. Les auxiliaires de soins territoriaux employés dans les services de prise en charge des personnes âgées pourront bientôt, eux aussi, en bénéficier.

► **projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des pédicures podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale de la fonction publique territoriale.**

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

► **projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, et psychomotriciens de la fonction publique territoriale.**

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

► **projet de décret relatif au versement du forfait mobilités durables dans la fonction publique territoriale.** Ce projet de décret est pris en application des articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1 du code du travail dans leur rédaction résultant de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités. Il prévoit les conditions et les modalités d'application du « forfait mobilités durables » aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Foire Aux Questions

Veillez trouver les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci.

Un agent territorial dont l'enfant vient de naître prématuré peut-il bénéficier des 30 jours comme dans le privé ?

Les fonctionnaires territoriaux ne peuvent pas, en l'état actuel du droit, bénéficier d'un allongement du congé de paternité en cas d'hospitalisation tel que prévu par le décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant. En revanche, ce congé est pleinement applicable aux agents relevant du régime général, ainsi qu'aux agents publics contractuels puisque l'article 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 procède toujours à un renvoi vers la législation sur la sécurité sociale concernant la durée du congé de paternité applicable à ces derniers.

Le décret prévoit, pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, un allongement du congé de paternité, d'une durée maximale de trente jours, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Afin de permettre l'extension de ce dispositif aux fonctionnaires, l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique habilite le Gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance afin de prendre toute mesure permettant d'harmoniser, en transposant et en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés du régime général de sécurité sociale, relatives au congé de paternité. Cette question fait actuellement l'objet d'une concertation inter-versements avec les représentants des employeurs et des organisations syndicales afin que ce dispositif puisse être applicable aux fonctionnaires à l'automne 2020.

Quelles sont les conditions et la procédure de renouvellement du contrat d'un agent ?

La loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale offre aux collectivités la possibilité d'avoir recours à des agents contractuels par défaut, c'est-à-dire en l'absence de fonctionnaires disponibles ou en l'absence d'un cadre d'emploi, ou dans des situations particulières liées au caractère temporaire ou saisonnier d'un besoin.

Bien que le contractuel **ne puisse se prévaloir d'un droit à renouvellement de son contrat, la collectivité peut décider de prolonger l'accord.** Dans ce cas, la volonté de renouvellement de la collectivité devra être expressément formulée, si possible par écrit. Une déclaration de vacance d'emploi devra être rédigée et normalement publiée.

Le contractuel ne dispose pas toutefois du droit au maintien à ce poste, ni des conditions antérieurement acquises.

Quelle est la procédure d'une rupture conventionnelle d'un contrat ? Comment calculer les indemnités ?

L'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit une nouvelle modalité de cessation définitive des fonctions à titre expérimentale : la rupture conventionnelle.

Cette possibilité est ouverte aux fonctionnaires, à l'exception des fonctionnaires stagiaires, des fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel et des fonctionnaires en âge de partir à la retraite, mais aussi aux agents contractuels de droit public bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée.

- La rupture conventionnelle peut être à l'initiative de la collectivité ou de l'agent, dans tous les cas elle doit être formulée par écrit et envoyée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre signature, à l'autre partie.
- Au moins 10 jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture, au moins un entretien devra se tenir, conduit par l'autorité territoriale, ou son représentant, dont dépend l'agent. Ce ou ces entretien(s) auront pour objet le motif de la demande, la fixation de la date de cessation des fonctions, le montant de l'indemnité et les conséquences d'une telle procédure.
- Une convention sera alors établie et signée par les deux parties, qui devra notamment fixer le montant de l'indemnité et la date de cessation des fonctions. Sa signature devra intervenir 15 jours francs après le dernier entretien.
- Chaque partie dispose d'un droit de rétractation de 15 jours après la date de la signature de la convention.
- En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai prévu, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture. Le contrat de l'agent contractuel prend fin à la date prévue dans la convention de rupture.

14

Durant tout le processus le fonctionnaire ou le contractuel a le droit d'être assisté par un conseiller après en avoir averti l'autorité territoriale.

Le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 fixe par ailleurs les modalités d'indemnisation des agents.

Le calcul de cette indemnité se fait en fonction de la rémunération brute de l'agent, hors prime et indemnités.

- ¼ de mois brut jusque 10 ans
- 2/5 de mois brut de 10 à 15 ans
- ½ de mois brut de 15 à 50 ans
- 3/5 de mois brut de 20 à 24 ans (plafond ancienneté)

Le montant maximum de l'indemnité ne peut excéder une somme égale à 1/12 de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté.

Qu'est-ce qu'un avantage en nature dont peuvent bénéficier certains agents contractuels ? Quelles en sont les modalités de calcul ?

Un avantage en nature est une prestation « fournie gratuitement ou moyennant une participation inférieure à sa valeur réelle par l'employeur à l'agent, lui permettant ainsi de faire une économie sur des frais qu'il aurait dû supporter à titre privé ». Ils sont accordés après délibération.



Les prestations les plus courantes sont les repas, le logement, une voiture ou des outils de communications. Ces avantages doivent figurer sur le bulletin de paie et seront intégrés dans le revenu imposable.

Ils sont indiqués au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations. Leur valeur doit être réintroduite sur le bulletin de salaire et déduite du salaire net à verser au salarié.

Les avantages en nature peuvent être évalués en fonction de leur valeur réelle ou forfaitairement, selon des valeurs révisées chaque année au 1er janvier (valeurs consultables sur le site internet de l'Urssaf).

Le report des congés annuels non pris du fait de la maladie

L'obligation de respect du droit communautaire impose de prendre en compte les dispositions de la directive européenne 2003/88/CE, relative à l'aménagement du temps de travail :

► Le juge européen a dans un premier temps établi l'impossibilité, pour les dispositions nationales, de prévoir que le droit au congé annuel s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report, même si le travailleur n'a pas pu exercer son droit au congé annuel parce qu'il était en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence (CJUE 20 janv. 2009 affaires C-350/06 et C-520/06).

Prenant en compte cet arrêt, une circulaire ministérielle du 8 juillet 2011 a précisé qu'il appartenait à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés à la fin de l'année de référence.

► Il a dans un second temps posé une limite au report, en jugeant que le fait de permettre un cumul illimité de droits au congé annuel payé à un travailleur qui serait en incapacité de travail pendant plusieurs années consécutives ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé.

Le juge a précisé que la période de report devait dépasser de manière substantielle la durée de la période de référence ; une période de report de quinze mois a ainsi été jugée conforme à la directive (CJUE 22 nov. 2011 affaire C-214/10).

Un avis du Conseil d'Etat a repris les principes ainsi dégagés par la CJUE en considérant que le report des congés non pris du fait d'un congé de maladie était possible au cours d'une période de 15 mois après le terme de l'année de référence. Le Conseil d'Etat a cependant précisé que ce report devait s'exercer dans la limite des quatre semaines prévues par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

16

L'annualisation

Le temps de travail des agents travaillant dans les écoles (ATSEM ou faisant fonction d'ATSEM) est soumis au rythme scolaire. **Aussi afin de répondre aux contraintes de ces emplois, les collectivités et établissements ont généralement recours à l'annualisation de leur temps de travail.**

L'annualisation du temps de travail consiste à condenser le temps de travail de l'agent à certaines périodes tout en maintenant une rémunération identique tout au long de l'année. Cette méthode permet ainsi de répondre aux besoins bien spécifiques des agents travaillant dans les écoles caractérisés par des périodes de fortes activités durant les périodes scolaires et des périodes de quasi inactivité pendant les vacances scolaires.

L'annualisation du temps de travail n'est pas encadrée par les textes, aussi les règles que nous vous proposons sont essentiellement issues de la pratique. Il est toutefois obligatoire, dans le cadre du calcul de l'annualisation, de tenir compte des règles relatives à la durée annuelle du temps de travail et aux garanties minimales du temps de travail.

Les éléments légaux :

- Durée hebdomadaire légale de travail : 35 heures
- Durée annuelle de rémunération : 35 heures x 52 semaines = 1820 heures
- Durée du temps de travail effectif : 1607 heures

A l'appui de ces éléments nous vous proposons deux méthodes, l'une pour déterminer la durée hebdomadaire annualisée de travail, soit la durée hebdomadaire du poste créé, l'autre pour déterminer le nombre d'heures travaillées en fonction de la durée hebdomadaire du poste créé.

► Détermination de la durée hebdomadaire annualisée du travail

Pour les agents des écoles l'année se décompose généralement en :

- 36 semaines d'école
- 16 semaines de vacances scolaires

17

1. Détermination du temps de travail effectif des agents des écoles

Ex : un agent travaille 5 jours par semaine, 7 heures et uniquement pendant les semaines d'école.

Durée hebdomadaire de l'agent :

$$7 \times 5 = 35 \text{ h}$$

Durée totale de travail sur l'année :

$$35 \times 36 \text{ semaines} = 1260 \text{ h}$$

2. Détermination de la rémunération

$$\frac{1260 \text{ (nombre d'heures de travail effectif)} \times 1820}{1600 \text{ (temps de travail à temps complet)}} = 1433,25 \text{ h}$$

1600 (temps de travail à temps complet)

3. Détermination de la durée hebdomadaire annualisée de travail (pour la création du poste)

$$\frac{1433,25 \text{ (durée annuelle)}}{52 \text{ semaines}} = 27,56 \text{ soit } 27 \text{ h } 33$$

52 semaines

4. Journée de solidarité

Il convient de rajouter la journée de solidarité de façon proratisée au temps de travail effectif

$$\frac{7 \times 27,56}{35} = 5.51 \text{ soit } 5\text{h}30\text{min}$$

L'agent travaillera donc 35 heures par semaine en période scolaire, et ne travaillera pas pendant les vacances scolaires. En raison de l'annualisation il sera payé toute l'année sur la base de **27h33** par semaine. Il devra en plus réaliser 5h30 au titre de la journée de solidarité

► Détermination du nombre d'heures travaillées en fonction de la durée hebdomadaire du poste créé

Exemple donné dans l'hypothèse d'un poste créé à 20 heures rémunérées.

1. Détermination du nombre d'heures rémunérées par an

$$20 \text{ (nombre d'heures du poste)} \times 52 = 1040$$

2. Nombre d'heures travaillées annuellement

$$\frac{1040 \text{ (nombre d'heures rémunérées par an)} \times 1600}{1820} = 914,28$$

3. Prise en compte de la journée de solidarité

$$7 \times 20 \text{ (nombre d'heures du poste)} = 140 / 35 = 4$$

$$\text{Total des heures travaillées} = 4 \text{ (journée de solidarité)} + 914,28 = \mathbf{918,28 \text{ heures}}$$

- ⇒ La mise en place de cycle annualisé nécessite en préalable la saisine du comité technique pour avis.
- ⇒ L'annualisation du temps de travail nécessite la tenue d'un planning strict qui distingue le temps de travail, le temps de récupération et les congés annuels.

Documents téléchargeables

Lignes directrices de gestion

Un document fruit d'un travail collaboratif entre Centres de Gestion, qui répertorie 38 indicateurs « RH » regroupés autour de 10 groupes thématiques (Effectifs, Âges, Temps de travail, Mouvements, Budget et Rémunérations, Formations, Absences, Conditions de travail, Protection sociale, Égalité professionnelle) est téléchargeable sur notre site (<https://www.cdg30.fr/actualites/lignes-directrices-de-gestion-synthese-nationale-des-indicateurs-rh>).

Très signalé

19

Délibération référent handicap

Une délibération pour la mise en place du référent handicap au CDG30 a été prise le 26 juin 2020.