

Centre Départemental
de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	5
Circulaires	2
Jurisprudence	3
Réponses ministérielles	9
Informations générales	4

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N° 2020-08

Publié le 04 décembre 2020



CDG INFO



Sommaire :

• Textes officiels	page 2
• Jurisprudence	page 8
• Circulaires	page 12
• Informations générales	page 13
• Réponses ministérielles	page 15
• Annuaire des services	page 27



Textes officiels

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

La présente ordonnance est prise en application des 2° à 5° du I de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elle vise à créer ou modifier diverses dispositions en matière de protection sociale des agents publics.

L'article 1^{er} vise à mettre en cohérence les conditions d'accès à l'emploi public avec l'objectif de non-discrimination au regard de l'état de santé des candidats aux emplois publics. Ainsi, la condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique est remplacée par des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant de certains corps ou cadre d'emplois en raison des risques spécifiques que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers fixeront la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles ces conditions de santé particulières sont appréciées.

L'article 2 vise à simplifier et à rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales de la fonction

publique (comités médicaux et commissions de réforme) en instituant une instance médicale unique, le conseil médical. Cette instance médicale aura compétence, en application des dispositions réglementaires d'application à venir, en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service. Elle devient ainsi référence unique pour tous les textes applicables aux fonctionnaires civils se rapportant à ces sujets.

L'article 3 tend à remplacer, dans les dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (statut des fonctionnaires de l'Etat), la dénomination « médecin de prévention » par « médecin du travail » afin d'accroître la visibilité des postes proposés dans les services de médecine de prévention auprès des médecins du travail et, à terme, permettre leur renforcement.

L'article 4 vise à clarifier la terminologie des congés maladie telle que rédigée à l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 qui correspond à trois catégories de congés pour raison de santé dont les droits sont ouverts aux fonctionnaires : le congé de maladie, le congé de longue maladie et le congé de longue durée.

L'article 5 vise à clarifier les droits à congé de longue maladie et à congé de longue durée en précisant que leur utilisation

peut être de manière continue ou discontinue. Cet article instaure, par ailleurs, la portabilité du congé de longue maladie et du congé de longue durée ainsi que des modalités d'utilisation afférentes en cas de mobilité intra et inter-versants de la fonction publique du fonctionnaire bénéficiaire de l'un de ces congés.

L'article 6 renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les modalités d'octroi et de maintien des congés pour raison de santé et du service à temps partiel pour raison thérapeutique ainsi que les modalités suivant lesquelles le fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant les congés pour raison de santé et le congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque celle-ci est de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle du fonctionnaire. Cet article supprime, par ailleurs, la possibilité de fixer des obligations au fonctionnaire en congé pour raison de santé en vue du rétablissement de sa santé compte tenu du fait que cette obligation actuellement prévue n'a pas reçue d'application effective. Il renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les modalités dans lesquelles le militaire placé en congé du blessé, en congé de longue durée ou en congé de maladie peut exercer des activités de réadaptation, de réinsertion sociale et professionnelle et bénéficier des dispositifs de reconversion prévus par le code de la défense.

L'article 7 renforce le cadre du secret professionnel auquel sont astreints les agents publics travaillant au sein des services administratifs en charge des dossiers d'accidents de service et de maladies professionnelles en leur

permettant d'avoir connaissance des seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est nécessaire à l'examen des droits du fonctionnaire.

L'article 8 permet le versement des prestations du régime des accidents et maladies professionnels des fonctionnaires pour des périodes antérieures à la date de création du tableau de maladie professionnelle liées à une infection au SARS-CoV2 pour qu'aucun frein ne puisse empêcher la prise en charge des conséquences de ces infections professionnelles.

L'article 9 ouvre la possibilité de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en l'absence d'arrêt maladie préalable et élargit la portée ce dispositif au maintien et au retour à l'emploi. Il instaure également, d'une part, la possibilité de reconstituer les droits de l'agent après un délai minimal d'un an et, d'autre part, la portabilité du droit ouvert à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en cas de mobilité intra et inter-versants de la fonction publique de l'agent bénéficiaire de ce dispositif.

L'article 10 instaure la possibilité, pour les fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raisons de santé, de bénéficier d'un reclassement entre versants de la fonction publique avec maintien d'une priorité dans leur administration d'origine. Sans mettre en cause le caractère volontaire de la démarche, il permet également, sous certaines conditions, d'engager la procédure de reclassement d'un agent sans demande expresse de sa part. Cet article clarifie enfin le régime de la période de préparation au reclassement en rappelant que la procédure est ouverte

non seulement aux agents à l'égard desquels une procédure d'inaptitude a été engagée mais également à ceux qui ont été reconnus inaptes.

L'article 11 vise à rendre plus lisibles les congés liés à la parentalité en réorganisant les articles des trois lois statutaires listant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Cet article permet également d'harmoniser le régime de chacun de ces congés en renvoyant directement aux durées applicables aux salariés du secteur privé correspondantes afin d'assurer une stricte équité de traitement entre les bénéficiaires quel que soit leur régime. Par ailleurs, cet article vise à prendre en compte les évolutions intervenues dans le secteur privé, ce qui permet d'appliquer aux fonctionnaires les mesures relatives :

- d'une part, au congé de naissance visant à élargir ce congé aux situations d'accueil de l'enfant en vue de son adoption et à l'ouvrir au conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin de la mère sans être le père de l'enfant ;
- d'autre part, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant visant à créer une période supplémentaire d'une durée maximale de trente jours consécutifs lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Un décret en Conseil d'Etat définira les conditions d'attribution de ces congés, notamment pour maintenir le fractionnement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant spécifique à la fonction publique.

Les renvois au code du travail permettront également que toute réforme future des durées des congés liés à la parentalité dans le secteur privé soient applicables aux fonctionnaires, notamment celles relatives à l'allongement des durées du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant et du congé d'adoption prévu par le projet de loi de financement de sécurité sociale (PLFSS) pour 2021.

Il renvoie enfin à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les conditions d'application de ces dispositions aux personnels militaires.

L'article 12 permet d'ajouter la notion de durée maximale du congé de proche aidant en cohérence avec les dispositions applicables aux salariés du secteur privé et dans un objectif de gestion souple de ce congé. Il étend par ailleurs ce congé aux agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale en modifiant l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984. Enfin, cet article crée le congé de proche aidant au bénéfice des personnels militaires et renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les conditions d'application de ce congé aux personnels militaires.

L'article 13 diffère au 1er février 2022 l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux instances médicales et aux congés pour raison de santé permettant ainsi de laisser, d'une part, le temps de la concertation nécessaire sur les projets de texte réglementaire et, d'autre part, de mettre en place l'organisation administrative des instances médicales

reconfigurées. L'entrée en vigueur des nouvelles règles du temps partiel pour raison thérapeutique est, quant à elle, différée au plus tard au 1er juin 2021.

L'article 14 précise les modalités de gestion de la période transitoire vers les nouvelles règles :

- en matière de condition d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, afin de laisser le temps de la concertation sur les statuts particuliers qui doivent déterminer les fonctions nécessitant des conditions d'aptitude physique et mentale particulières, les dispositions antérieures demeurent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 1er et au plus tard jusqu'à deux ans suivant la publication de l'ordonnance ;

- en matière d'instance médicale, afin de ne pas saisir à nouveau les instances, les avis rendus par les comités médicaux et les commissions de réforme rendus avant la date d'entrée en vigueur de l'article 2 mais n'ayant pas encore donné lieu à une décision administrative sont réputés être des avis rendus par les conseils médicaux ;

- en matière de temps partiel pour raison thérapeutique, afin de ne pas remettre en cause les situations constituées, les fonctionnaires bénéficiant de ce dispositif continuent la période en cours selon les dispositions antérieures jusqu'au terme de cette période. Par ailleurs, les modalités de reconstitution des droits à temps partiel pour raison thérapeutique sont précisées pour ceux des fonctionnaires qui avaient épuisé ce droit.

[Décret n° 2020-1303 du 27 octobre 2020 modifiant le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux](#)

Objet : report de la date de fin de l'expérimentation de médiation préalable obligatoire prévue par le décret n° 2018-101 du 16 février 2018.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 29 octobre 2020.

Notice : le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 a mis en place l'expérimentation d'une médiation préalable obligatoire dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux prévue par le IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle. L'article 34 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice a **reporté au 31 décembre 2021** la date limite à laquelle cette expérimentation peut prendre fin, qui était initialement fixée au 18 novembre 2020.

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

Publics concernés : magistrats, fonctionnaires, militaires à solde mensuelle et agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements, à l'exclusion des agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation.

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

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 12 novembre 2020.

Notice : le décret précise les modalités de partage du supplément familial de traitement en cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins, notamment en cas de résidence alternée de l'enfant, telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil.

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

Publics concernés : agents publics et apprentis relevant des établissements et services publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'Etat, personnels mentionnés aux articles L. 6151-1, L. 6152-1, L. 6153-1 et R. 6153-42 du code de la santé publique, militaires désignés pour armer un élément mobile du service de santé des armées.

Objet : adaptation des modalités de versement de la prime exceptionnelle allouée à certains agents mobilisés pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans un territoire concerné par la prorogation de l'état d'urgence sanitaire.

Entrée en vigueur : le présent décret entre en vigueur le 23 novembre 2020.

Le décret, pris sur le fondement de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire dans les territoires mentionnés au I de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire, permet un nouveau versement de la prime exceptionnelle prévue à l'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 pour les personnels affectés dans les établissements et services situés dans l'un de ces territoires. Pour ces personnels, le

montant global de la prime est porté à 1500 ou 1000 euros en fonction de leur établissement d'exercice.

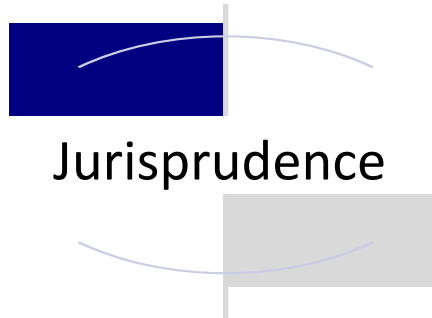
A cet effet, le décret modifie, d'une part, le décret n° 2020-568 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux agents des établissements publics de santé et à certains agents civils et militaires du ministère des armées et de l'Institution

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

[Ordonnance n° 2020-1442 du 25 novembre 2020 rétablissant des mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail](#)

Les demandeurs d'emploi qui épuisent leur droit à l'une des allocations mentionnées aux articles L. 5422-1, L. 5423-1 et L. 5424-1 du code du travail à compter du 30 octobre 2020 bénéficient à titre exceptionnel d'une prolongation, déterminée par arrêté du ministre chargé

de l'emploi, de la durée pendant laquelle l'allocation leur est versée. Cette prolongation ne peut dépasser le dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire, prorogé dans les conditions prévues par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire.



Jurisprudence

Repos hebdomadaire – Congé annuel – Congés spéciaux rémunérés permettant de s’absenter du travail pour répondre à des besoins et obligations déterminés ».

[Cour de justice de l’Union européenne, 4 juin 2020, ECLI:EU:C:2020:420, affaire C-588/18](#)

La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation des articles 5 et 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail (JO 2003, L 299, p.9). Cette demande a été présentée dans le cadre de litiges opposant des organisations syndicales espagnoles de travailleurs à un groupe de sociétés au sujet de conflits collectifs de travail relatifs aux conditions d’application des congés spéciaux rémunérés prévus à l’article 46 du Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA.

la CJUE a, par le passé, conclu qu’un travailleur qui est en congé de maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa demande et afin qu’il puisse bénéficier effectivement de son congé annuel, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé de maladie

Toutefois, s’agissant des congés spéciaux en cause, la Cour relevé qu’il ressort des informations fournies par la juridiction de renvoi que la réglementation qui les institue reconnaît aux travailleurs, lorsque les événements qu’elle vise se produisent, le droit de s’absenter du travail, en prévoyant un maintien de la rémunération. Dès lors, le bénéfice de ces congés spéciaux rémunérés dépend de deux conditions cumulatives, à savoir la survenance d’un des événements visés par cette réglementation, d’une part, et le fait que les besoins ou obligations justifiant l’octroi d’un congé spécial surviennent lors d’une période de travail, d’autre part.

Dans la mesure où ils visent uniquement à permettre aux travailleurs de s’absenter du travail afin de répondre à certains besoins ou obligations déterminés nécessitant leur présence personnelle, les congés spéciaux rémunérés prévus par les dispositions en cause au principal sont indissociablement liés au temps de travail

en tant que tel, si bien que les travailleurs **ne sont pas susceptibles de s'en prévaloir lors des périodes de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé.**

Par ailleurs, les requérantes au principal font valoir que, lorsque les événements justifiant l'octroi d'un des congés spéciaux rémunérés surviennent au cours d'une période de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé, dont les travailleurs bénéficient en vertu des articles 5 et 7 de la directive 2003/88, ces travailleurs devraient pouvoir bénéficier de ces congés spéciaux rémunérés à l'occasion d'une période de travail subséquente. À cet égard, il ne saurait toutefois être soutenu que, au motif que les périodes de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé relèvent des articles 5 et 7 de cette directive, ces dispositions imposent à un État membre, dont la réglementation nationale prévoit le bénéfice de congés spéciaux rémunérés, d'octroyer de tels

congés spéciaux du seul fait de la survenance d'un des événements visés par cette réglementation lors d'une de ces périodes et en écartant, dès lors, les autres conditions d'obtention et d'octroi prévues par ladite réglementation.

La Cour conclue que les articles 5 et 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'appliquent pas à une réglementation nationale qui ne permet pas aux travailleurs de faire valoir les congés spéciaux que prévoit cette réglementation lors de jours où ces travailleurs doivent travailler, dans la mesure où les besoins et obligations auxquels répondent ces congés spéciaux surviennent lors de périodes de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé visées à ces articles

Handicap – maintien dans l'emploi – obligation de l'employeur - contrat – licenciement (moyen inopérant).

[CAA de NANCY, 3ème chambre, 29/09/2020, 18NC02723, Inédit au recueil Lebon](#)

Une commune a recruté par contrat une agente ayant la qualité de travailleur handicapé, pour assurer des fonctions d'entretien. Pour justifier le licenciement de cette agente, la commune se prévaut de sa mauvaise gestion du temps, notamment en raison de pauses ou d'appels téléphoniques, lors des périodes

d'activité intense, de son manque d'autonomie dans l'accomplissement de ses tâches et également d'être à l'origine d'une mauvaise ambiance de travail. Un jugement du tribunal administratif de Strasbourg a annulé la décision de licenciement.

Les juges d'appel, au regard de l'espèce, relèvent que la requérante présente un retard mental et des difficultés d'apprentissage, nécessitant notamment des répétitions et un encadrement, pour lesquels elle a été reconnue travailleur handicapé par une décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). L'intéressée appartient ainsi à la catégorie des travailleurs mentionnés au 1° de l'article L. 5212-13 du code du travail. S'il

est vrai que le contrat à durée déterminée, eu égard à son objet et à son fondement, ne saurait être regardé comme entrant dans le champ d'application des dispositions de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 et de celles du décret du 10 décembre 1996 pris pour son application, dont l'objectif est de favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale, il n'en demeure pas moins que sa situation entrerait dans le champ d'application des dispositions de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983, applicables aux agents contractuels, en vertu du II de l'article 32 de cette loi.

L'agente a transmis la décision de la CDAPH antérieurement à la convocation à un entretien préalable à son licenciement. Ainsi, l'agente avait informé la commune

de sa situation de handicap en lui adressant ladite décision. **Il incombait ainsi à la commune de prendre les mesures appropriées pour permettre à l'agente de conserver son emploi d'agent d'entretien que le médecin du travail avait déclaré, avant son recrutement, compatible avec son état de santé.** Il est constant qu'aucune mesure n'a été prise par la commune pour permettre à l'intéressée de justifier de son aptitude professionnelle avant son licenciement alors que les manquements reprochés sont en rapport avec son état de santé.

La commune ayant méconnu les dispositions de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 en licenciant l'agente, la Cour Administrative d'Appel confirme l'annulation de la décision portant licenciement.

Licenciement pour insuffisance professionnelle – motivation – Justification par du stress et un état anxiodépressif – preuve de l'insuffisance professionnelle.

[CAA de NANTES, 6ème chambre, 29/09/2020, 19NT00054, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente recrutée en qualité d'adjoint administratif pour exercer les fonctions d'agent de vidéosurveillance au sein de la police municipale en 2005 a été affectée à compter du 1er avril 2015 au service d'état civil en raison de son inaptitude au travail de nuit. Le tribunal administratif d'Orléans a annulé l'arrêté du 16 avril

2018 prononçant le licenciement pour insuffisance professionnelle de l'agente. La commune relève appel de ce jugement.

Lors de sa nomination en avril 2015 dans le service chargé de l'état civil, l'agente était essentiellement chargée d'accueillir physiquement et téléphoniquement les usagers et accessoirement, de délivrer des actes d'état civil. Il était cependant convenu que ses fonctions devaient évoluer à compter du mois de janvier 2016 afin d'assurer une polyvalence entre ces deux missions. Les comptes-rendus de ses entretiens d'évaluation professionnelle des années 2015 et 2016, signés par l'intéressée, confirment ces évolutions et le fait qu'elle était désormais également chargée de la rédaction des actes d'état civil et du suivi des dossiers relevant du service. Ainsi, à compter du mois de juillet

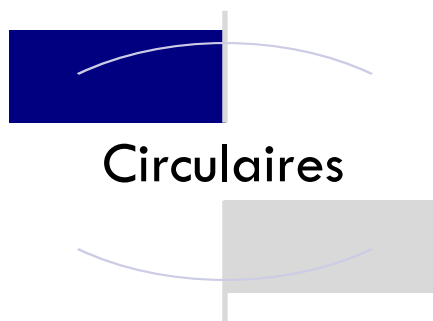
2017, elle n'alternait plus entre le poste de l'accueil et celui de l'état civil toutes les trois semaines mais devait se consacrer en priorité à cette seconde mission, laquelle entraînait dans les tâches susceptibles d'être confiées à un adjoint administratif territorial.

La commune justifie en appel des nombreuses erreurs de saisie informatique commises par l'agente dans le cadre de ses fonctions liées à l'état-civil et de leurs conséquences tant pour les usagers, que pour le service, l'intéressée ayant d'ailleurs fait l'objet d'une exclusion temporaire de trois jours à raison de ces faits. Au cours de son entretien professionnel réalisé au titre de l'année 2017, il lui était ainsi reproché de ne pas relire son travail, de se laisser déborder par son émotivité, d'enregistrer de façon incomplète ou erronée les demandes des usagers, sans vérifier systématiquement si les justificatifs requis étaient produits. Les rapports établis par sa supérieure hiérarchique les 24 août 2016 et 14 juin 2017, confirment l'existence de ces erreurs répétées en dépit d'un accompagnement de ses collègues et des quelques formations qu'elle a pu suivre sur les principes de base de l'état civil en mars-avril 2016 ainsi que sur les pactes civils de solidarité et le mariage en octobre et novembre 2017.

Cependant, consciente de ses difficultés, l'agente de catégorie C, **a fait part à sa supérieure hiérarchique du stress que le**

travail rédactionnel générait chez elle dès 2016 et a justifié auprès de la commune de sa souffrance au travail, notamment par un courrier du 20 décembre 2017 du service interprofessionnel de santé au travail et plusieurs arrêts de maladie prescrits en octobre 2016, décembre 2017 et du 22 février 2018 au 24 mars 2018 pour un état anxio-dépressif lié à son activité professionnelle. En juin 2017, sa candidature au poste d'agent polyvalent de restauration au sein de la même collectivité a néanmoins été rejetée. Enfin, **il n'est pas contesté par la commune que l'agente donnait satisfaction tant dans les missions d'accueil du public qui lui étaient confiées que dans le poste précédent qu'elle avait occupé pendant près de dix ans au sein de la police municipale**. Par suite, au vu de l'ensemble de ces éléments, **la commune, n'établit pas, ainsi d'ailleurs que l'a estimé le conseil de discipline de recours dans son avis du 10 juillet 2018, l'insuffisance professionnelle de l'agente en qualité d'adjoint administratif**.

Le recours en annulation du jugement ayant annulé l'arrêté prononçant le licenciement pour insuffisance professionnelle de l'agente est rejeté et les juges d'appel enjoignent la commune à réintégrer l'intéressée dans ses effectifs et à reconstituer sa carrière dans un délai d'un mois.



Circulaires

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

Cette circulaire vient renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions. Elle garantit la mobilisation des managers, à tous les niveaux de l'administration, pour protéger leurs agents objets de menaces ou victimes d'attaques en s'assurant qu'ils

bénéficient d'un soutien renforcé et systématique de leur employeur et notamment de l'octroi sans délai de la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 lorsque les circonstances et l'urgence le justifient afin de ne pas les laisser sans défense dans une situation pouvant se traduire par une atteinte grave à leur intégrité.

[Télécharger la circulaire du ministre de l'intérieur](#)

Note d'information de la Direction Générale des Collectivités Locales, du 18 novembre 2020, précisant les modalités de versement de la prime « Grand âge ».

Cette note précise les modalités de mise en œuvre et le mode de financement de la

prime « Grand âge » qui peut être allouée aux agents relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux ou agents contractuels exerçant des fonctions similaires au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et dans toutes structures spécialisées dans la prise en charge des personnes âgées.



Informations générales

Formation des agents aux premiers secours [rappel]

agents publics des formations aux gestes de premier secours, celles-ci doivent être effectués avant le 31 décembre 2021.

Attention, dans le cadre de la généralisation auprès de l'ensemble des

Ligne directrice de gestion [rappel]

Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation

de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.

Les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours **s'appliquent en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.**

[CNRACL Dispositif spécifique lié à la crise sanitaire](#)

Les employeurs, agents et représentants du personnel des fonctions publiques hospitalière et territoriale ont dû adapter en urgence leurs modalités d'intervention, de continuité de leurs activités et leur organisation de travail notamment par le recours massif au travail à distance.

Confrontés à une situation exceptionnelle par son ampleur et sa durée, les collectifs de travail ont été interrogés, se sont emparés de nouvelles problématiques et ont révisé leurs modes de fonctionnement.

Pour soutenir les employeurs et agents, le Conseil d'administration de la CNRACL a décidé de déployer un dispositif de soutien spécifique, comprenant deux volets d'actions, avec une temporalité limitée : **le dépôt des demandes est possible jusqu'à fin mars 2021.**

[Elaboration du plan de formation](#) [source CNFPT]

Le CNFPT propose un guide rappelant le cadre réglementaire et une méthodologie

Le premier volet de soutien psychologique a été élargi et il est désormais destiné aux structures comprenant moins de 500 affiliés (contre moins de 350 affiliés précédemment).

Vous trouverez dans cette rubrique, toutes les informations et conditions vous permettant de déposer une demande d'accompagnement au titre du dispositif de soutien psychologique et au titre de démarches de prévention relatives à des thématiques spécifiquement mises en lumière ou revisitées durant la crise.

[Action 1 : dispositif de soutien psychologique](#)

[Action 2 : dispositif d'accompagnement de démarches de prévention relatives à des thématiques spécifiquement mises en lumière ou revisitées durant la crise](#)

pour permettre l'élaboration des plans de formation.

[Guide plans de formation - novembre 2020](#)



Réponses ministérielles



Situation d'un agent non-gréviste ne pouvant travailler

[Question écrite n° 16831 de Mme Christine Herzog \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 18/06/2020 - page 2795 – Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 15/10/2020 - page 4735](#)

Aux termes de l'article 87 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les agents territoriaux ont droit après service fait, à une rémunération fixée conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il résulte de ces dispositions que l'autorité territoriale est tenue de suspendre jusqu'à la reprise effective de son service par l'intéressé, le versement du traitement d'un fonctionnaire qui, de son fait, n'accomplit pas son service. S'agissant de la situation d'un agent public non gréviste qui ne peut matériellement pas accéder à son lieu de travail, il est de jurisprudence constante

que l'intention de l'agent est déterminante dans l'application de la règle du paiement après service fait (Cour administrative d'appel de Nantes, 19 juillet 2016, n° 14NT02034). Il appartient aux agents publics d'apporter la preuve, par tout moyen, de l'exercice effectif de leurs fonctions durant la grève (Conseil d'État, 31 mai 1974, n° 90478). Ainsi, dès lors que l'impossibilité d'exécuter ses obligations de service ne peut être imputée à l'agent, aucune retenue sur traitement pour fait de grève ne peut être effectuée (Tribunal administratif de Nice, 28 mars 2008, n° 0403817). Le juge considère en effet qu'il revient à l'agent territorial, empêché d'accomplir son service en raison d'un mouvement social au sein de sa collectivité, d'apporter tous les éléments attestant de cette impossibilité et d'informer l'administration de son absence. À défaut, il y a lieu de considérer que l'agent s'est de son propre fait abstenu d'accomplir son service et l'autorité territoriale est tenue de procéder à une retenue sur traitement (Cour administrative d'appel de Paris, 6 novembre 2019, n° 17PA22592).

Recours abusif aux agents contractuels

[Question écrite n° 11051 de M. Jean-Marie Mizzon \(Moselle - UC\) publiée dans le JO Sénat du 27/06/2019 - page 3299 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 15/10/2020 - page 4733](#)

Les lois portant dispositions statutaires à chaque versant de la fonction publique permettent de recourir à des agents contractuels pour notamment répondre à des besoins non permanents. Ces cas de recours visent d'une part, les emplois permanents occupés à titre temporaire et les emplois temporaires occupés à titre temporaire. Ces cas de recours sont utilisés dans le cadre d'un remplacement momentané d'un agent absent ou d'une vacance temporaire d'emploi. Ils sont prévus aux articles 6 quater et 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984, 3-1 de la loi du 26 janvier 1984, aux I et II de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986. La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a aligné les règles de recours à des agents contractuels dans la fonction publique d'État sur celles prévues dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les articles 6 quater et 6 quinquies permettent aux administrations de l'État, de faire appel à des agents contractuels pour remplacer des

fonctionnaires momentanément absents (congés de maladie, maternité, parental, réserves, service civil ou national, etc.) ou pour pourvoir aux vacances d'emploi dans la limite d'une durée d'un an. La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a également étendu le recours prévu à l'article 6 quater pour remplacer un agent contractuel momentanément absent. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ouvert dans les trois versants de la fonction publique la possibilité de recruter un agent contractuel en remplacement d'un agent en congé pour invalidité temporaire imputable au service. Dans le versant territorial, cette possibilité est étendue pour remplacer des agents en détachement ou en disponibilité de courte durée, en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation. Des contractuels peuvent également être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité ou dans le cadre d'un contrat de projet conformément aux articles 6 sexies et 7 bis de la loi du 11 janvier 1984, 3 de la loi du 26 janvier 1984, au III de l'article 9-1 et de l'article 9-4 de la loi du 9 janvier 1986. Plusieurs mesures

ont été mises en place afin de réduire les situations de précarité dans la fonction publique. En premier lieu, les dispositions relatives aux agents contractuels, prévues par la loi du 3 août 2009, ont permis de préciser les besoins temporaires justifiant le recours à des agents non titulaires en CDD (remplacement d'un fonctionnaire absent ou vacance temporaire d'emploi). La loi oblige ainsi l'administration à préciser dans le contrat les motifs du recours au CDD et vise à prévenir les situations de renouvellement abusif des contrats temporaires pour pourvoir un besoin permanent. En deuxième lieu, la loi du 12 mars 2012 a clarifié les dispositions relatives aux durées et aux conditions de renouvellement des contrats conclus pour répondre à des besoins temporaires ce qui doit permettre de prévenir les situations de renouvellements abusifs de contrats à durée déterminée et de sécuriser les parcours professionnels des agents, dont les conditions d'emplois sont les plus précaires. La loi du 12 mars 2012 a également créé les conditions d'un plus large accès au CDI pour les agents occupant un emploi permanent de l'administration. Elle permet de garantir à un agent recruté pour répondre à un emploi permanent d'une administration la prise en compte d'une expérience antérieurement acquise au titre d'une vacance temporaire d'emploi, d'un remplacement ou sur un emploi temporaire pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'obtention d'un CDI, dès lors que l'ensemble de ces expériences

auraient été acquises sur des fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même employeur. En dernier lieu, la loi de transformation de la fonction publique a créé dans les trois versants, une indemnité de fin de contrat au bénéfice des agents recrutés pour une durée égale ou inférieure d'un an et lorsque la rémunération brute globale de l'agent est inférieure à un plafond fixée par décret en Conseil d'État. Due au titre des contrats conclus à compter du 1er janvier 2021, cette indemnité sera égale à 10 % de cette rémunération brute globale. En seront néanmoins exclus certaines catégories d'agents contractuels, dont ceux recrutés sur des emplois de direction ou par le biais d'un contrat de projet. Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique a introduit d'autres mesures destinées à lutter contre la précarité dans la fonction publique. Elle a étendu, d'une part, la possibilité, au sein de la fonction publique de l'État, d'effectuer un primo-recrutement de contractuel en CDI lorsqu'ils sont recrutés pour occuper à titre permanent un emploi permanent, c'est-à-dire en application de l'ensemble des motifs énumérés à l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dans sa nouvelle rédaction et non plus en application du seul critère tiré de l'absence de corps de fonctionnaires. D'autre part, elle a étendu la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique afin d'améliorer les perspectives de carrière des contractuels.

Cumul d'ancienneté pour l'obtention de la médaille d'honneur du travail dans la fonction publique

[Question écrite n° 14490 de Mme Pascale Gruny \(Aisne - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 27/02/2020 - page 938 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 22/10/2020 - page 4852](#)

Instituée par le décret n° 48-852 du 15 mai 1948 et actuellement réglementée par le décret n° 84-591 du 4 juillet 1984, la médaille d'honneur du travail récompense les salariés du secteur privé, salariés ou retraités travaillant en France ou à l'étranger chez un employeur français faisant valoir une ancienneté minimum de services de vingt ans. Les fonctionnaires des administrations centrales de l'État, des services déconcentrés en dépendant et des établissements publics de l'État ne

peuvent se la voir décerner. Certains ministères disposent cependant d'une distinction honorifique, spécifiquement liée à un secteur particulier, destinée à récompenser l'ancienneté des services ou les mérites professionnels selon des critères qui leur sont propres. À titre d'exemple, la médaille d'honneur des chemins de fer pour les agents SNCF, la médaille d'honneur régionale, départementale ou communale pour les élus locaux ou agents publics des collectivités territoriales et de leurs établissements, la médaille d'honneur des sapeurs-pompiers ou encore la médaille d'honneur des services judiciaires. L'attribution de ces médailles et distinctions répond à des conditions particulières, notamment en termes d'ancienneté. La ministre de la transformation et de la fonction publique n'envisage pas de solliciter les ministres compétents en vue de modifier les critères d'attribution de ces distinctions honorifiques.

Formation des apprentis dans les collectivités

[Question écrite n° 11981 de M. Jean-François Husson \(Meurthe-et-Moselle - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 08/08/2019 - page 4170 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 22/10/2020 - page 4830](#)

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme le schéma de financement de l'apprentissage en confiant à titre principal aux branches professionnelles la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage, via les opérateurs de compétences. Les conséquences financières pour les collectivités territoriales de cette réforme ont été prises en considération par le Gouvernement. En effet, à la suite de l'adoption de la loi Avenir professionnel, le

Premier ministre a missionné l'IGA, l'IGAS et l'IGF afin d'évaluer les dépenses effectuées par les régions au titre de la compétence apprentissage et déterminer le montant du droit à compensation dû par les régions à l'Etat. La méthode proposée par la mission d'inspection, consistant à calculer un montant de compensation à partir d'une moyenne pluriannuelle des dépenses, en s'appuyant sur les données DGFIP des comptes de gestion pour une période de référence à la veille de transfert, est conforme à la doctrine de compensation des transferts de compétences, approuvée par la commission consultative pour l'évaluation des charges (CCEC), qui sera saisie pour avis afin de constater, région par région, les dépenses résultant de cette diminution de charges. Par courrier du 17 septembre 2019, adressé au président de Régions de France, le Premier Ministre a validé les travaux de la mission d'inspection, en retenant l'année 2017 comme borne supérieure de la période de calcul pour l'établissement du droit à compensation de l'Etat. Ainsi, le montant du droit à compensation pour l'Etat est fixé à 1,85 Md€ sur la base de la période de référence de 2013 à 2017 pour les dépenses d'investissement et de 2015 à 2017 pour les dépenses de fonctionnement. Afin d'assurer la neutralité financière de la réforme de l'apprentissage et ne pas fragiliser les financements alloués à l'exercice des autres compétences qui resteront à la charge des régions, notamment la formation professionnelle, le Gouvernement a prévu, à compter du 1er janvier 2020, un dispositif d'accompagnement financier des régions.

En effet, l'article 76 de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 instaure d'une part une compensation financière à hauteur de 229 M€ au profit des conseils régionaux dont les ressources compensatrices de l'apprentissage supprimées sont supérieures aux charges engagées en matière d'apprentissage sur la période 2013-2017 et procède, d'autre part, à une reprise de ressources pour les conseils régionaux présentant, à l'inverse, un montant de ressources compensatrices inférieur au montant des dépenses d'apprentissage constaté, pour un montant de 11 M€. Ce même article prévoit un soutien financier supplémentaire à destination de l'ensemble des conseils régionaux à hauteur de 50 M€, qui permet de participer à la couverture des diverses charges afférentes à la politique de l'apprentissage ainsi qu'aux reliquats de dépenses incombant aux conseils régionaux au titre du versement de la prime d'apprentissage. Cette enveloppe supplémentaire permet également de neutraliser intégralement la reprise de ressources effectuée sur les trois conseils régionaux concernés. L'article 76 de la LFI pour 2020 prévoit enfin deux autres enveloppes financières versées aux régions par l'établissement France Compétences afin de leur permettre de financer, à titre facultatif, les dépenses de fonctionnement (138 M€) et les dépenses d'investissement (180 M€) des centres de formation des apprentis (CFA) lorsque des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elles identifient le justifient. S'agissant plus

particulièrement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale (FPT), il convient en effet de l'encourager en son sein pour contribuer à une meilleure performance de l'insertion professionnelle, investir dans les compétences locales et améliorer l'attractivité des métiers. En 2018, 8 500 jeunes ont choisi l'apprentissage dans la FPT, ce qui représentait la moitié des apprentis du secteur public. Depuis 2016, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est chargé d'une mission de développement de l'apprentissage territorial. Avec la réforme de l'apprentissage et la loi de transformation de la fonction publique, il a donc vu ses missions renforcées. Depuis le 1er 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). Le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 précise les modalités de mise en œuvre de la contribution financière du CNFPT. Il prévoit notamment que le CNFPT peut négocier les montants de la prise en charge des apprentis avec France compétences et, le cas échéant, directement avec les CFA pour obtenir un coût moindre des frais de formation que celui négocié avec France compétences. Il prévoit également que le financement global du CNFPT sera plafonné annuellement, et que France Compétences sera appelé à contribuer au financement par le CNFPT au-delà du seuil défini par l'arrêté du 26 juin 2020 interministériel, à savoir 25 M€ pour l'année 2020. Ce montant sera révisé avant le 15 mai de chaque année. Ce nouveau dispositif s'applique aux seuls contrats signés à compter du 1er janvier 2020.

Financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale

[Question écrite n° 13197 de M. Jean-Marie Mizzon \(Moselle - UC\) publiée dans le JO Sénat du 21/11/2019 - page 5798 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 22/10/2020 - page 4832](#)

L'apprentissage constitue un levier essentiel pour l'insertion des jeunes dans le marché du travail. Pour renforcer son

attractivité, un nouvel environnement de l'apprentissage a été créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, afin de rénover sa gouvernance et son financement, assuré antérieurement par les régions. C'est l'institution nationale France compétences qui est désormais chargée de répondre à cette ambition, en devenant le financeur et le régulateur de l'apprentissage. S'agissant plus particulièrement de la fonction publique territoriale (FPT), il convient en effet d'encourager l'apprentissage en son sein pour contribuer à une meilleure

performance de l'insertion professionnelle, investir dans les compétences locales et améliorer l'attractivité des métiers. En 2018, 8 500 jeunes ont choisi l'apprentissage dans la FPT, ce qui représentait la moitié des apprentis du secteur public. Depuis 2016, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est chargé d'une mission de développement de l'apprentissage territorial. Avec la réforme de l'apprentissage et la loi de transformation de la fonction publique, il a donc vu ses missions renforcées. Depuis le 1er 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). 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, publié le 27 juin, précise les modalités de mise en œuvre de la contribution financière du CNFPT. Il prévoit notamment que le CNFPT pourra négocier les montants de la prise en charge des apprentis avec France compétences et, le cas échéant, directement avec les centres de formation d'apprentis (CFA) pour obtenir un coût moindre des frais de formation que celui négocié avec France compétences. Il prévoit également que le financement global du CNFPT sera plafonné annuellement, et que France compétences

sera appelé à contribuer au financement par le CNFPT au-delà d'un seuil fixé à 25 M€ pour l'année 2020 par arrêté interministériel du 26 juin 2020 publié le 27 juin. Ce nouveau dispositif s'applique aux seuls contrats signés à compter du 1er janvier 2020. Avant la réforme, les régions assuraient, volontairement et en dehors de toute compétence obligatoire, le financement de l'apprentissage dans la FPT, à travers des subventions d'équilibre pour les CFA. Ce financement optionnel était inégal sur le territoire, même si la très grande majorité des régions soutenait l'apprentissage dans la FPT. Dans le cadre de la réforme, l'État et France compétences vont continuer de verser chaque année 586 M€ aux régions : - 218 M€ libres d'emploi pour compenser financièrement la reprise de leurs missions par France compétences, et notamment l'écart entre les recettes et les dépenses destinées à la politique de l'apprentissage ; - 318 M€ pour continuer à soutenir les CFA au titre des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique (138 M€ pour le fonctionnement et 180 M€ pour l'investissement) ; - 50 M€ d'enveloppe supplémentaire pour les politiques facultatives à destination des apprentis (financement du premier équipement ou du transport des apprentis...) et le reliquat des primes d'apprentissage versées aux employeurs ou des contrats en cours. L'action des régions pour soutenir l'apprentissage dans la FPT pourrait ainsi se concrétiser par la poursuite du financement des contrats d'apprentissage en cours, conclus avant le 1er janvier 2020 et le financement du premier équipement

de l'hébergement, de la restauration et du transport des apprentis accueillis dans les collectivités. Ces financements sont pérennes et permettront aux régions de continuer chaque année à soutenir l'action

des CFA notamment en milieu rural, une partie de l'enveloppe étant destinée aux besoins d'aménagement du territoire et de développement économique.

Recrutement des secrétaires de mairie

[Question écrite n° 17596 de M. Hervé Maurey \(Eure - UC\) publiée dans le JO Sénat du 13/08/2020 - page 3555 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 22/10/2020 - page 4843](#)

Les termes de secrétaire de mairie recouvrent à la fois un cadre d'emplois (secrétaires de mairie) et la fonction communément appelée « secrétaire de la mairie » exercée par des fonctionnaires territoriaux quel que soit leur cadre d'emplois. La question de la revalorisation des secrétaires de mairie des petites collectivités revêt donc des réalités multiples en fonction du cadre d'emplois des agents qui exercent la fonction. Le décret n° 2001-1197 du 13 décembre 2001 modifiant le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux et le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie a organisé l'intégration progressive des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux et la

mise en extinction progressive du cadre d'emplois des secrétaires de mairie. Cette intégration constitue une revalorisation importante pour les agents relevant de ce cadre d'emplois. S'agissant des communes de moins de 2 000 habitants dans lesquelles les postes de secrétaires de mairie sont occupés majoritairement par des adjoints administratifs et des rédacteurs territoriaux, les secrétaires de mairie peuvent percevoir une nouvelle bonification indiciaire (NBI) d'une valeur de 15 points. Ils bénéficient également d'une réduction d'ancienneté pour l'accès au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux dans le cadre de la promotion interne au choix et de conditions spécifiques de reclassement. Par ailleurs, le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale offre la possibilité aux employeurs territoriaux de définir une politique indemnitaire permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi renforcer l'attractivité de ce métier. Compte tenu de ces éléments, le Gouvernement n'envisage pas de modifier le cadre statutaire existant.

Possibilité de portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique

[Question écrite n° 14518 de M. Maurice Antiste \(Martinique - SOCR\) publiée dans le JO Sénat du 27/02/2020 - page 937 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 29/10/2020 - page 4978](#)

Afin de favoriser les **mobilités inter-versants des agents contractuels de droit public**, l'article 71 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé la possibilité de la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique. Un agent lié par un contrat à durée indéterminée à une administration de l'État ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux **pourra bénéficier directement d'un contrat à durée indéterminée (CDI) s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant**. La portabilité du contrat à durée indéterminée **ne vaut pas conservation des stipulations du contrat**, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur. La portabilité du contrat à durée indéterminée n'a pas d'incidence sur les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'État, qui sont visés par l'article 25 de la même loi. L'article 25 de la loi a institué une procédure de mutation allégée des seuls

fonctionnaires pour une mobilité renforcée. Le formalisme de la procédure de mutation a été profondément simplifié par la suppression de l'avis préalable des commissions administratives paritaires. Par ailleurs, une nouvelle priorité légale a été instituée au profit des fonctionnaires qui sollicitent une mutation en leur qualité de proche aidant et, dans la fonction publique de l'État seulement, au profit des fonctionnaires privés d'emploi à la suite d'une restructuration de service. Plus encore, les employeurs publics disposent désormais des moyens juridiques pour structurer la politique de mobilité qu'ils estiment la mieux correspondre au besoin du service public. Sans déroger aux priorités légales, ils peuvent édicter des lignes directrices de gestion pour ériger des critères subsidiaires afin de départager des candidatures à la mutation, notamment pour « conférer une priorité au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement ». En outre, l'autorité compétente peut définir, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État, des durées minimales et maximales d'occupations de certains emplois afin de mettre en œuvre une gestion dynamique des ressources humaines. La possibilité de fixer des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois a été introduite par l'article 11 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion (LDG) et qui permet aux administrations et établissements publics de l'État, de fixer ce type de durée pour cinq motifs

principaux dont des difficultés particulières de recrutement pouvant se concentrer dans certaines zones géographiques. Ces durées mini-maxi prises en conformité avec les règles d'occupation des postes fixées dans les statuts particuliers des personnels, peuvent faire l'objet de recommandations au sein des lignes directrices de gestion ministérielles ou être rendues obligatoires dans un arrêté ministériel signé par le ou les ministre (s) intéressé (s) et le ministre chargé de la fonction publique après consultation du ou des comités sociaux compétents. Il peut être dérogé à la durée fixée dans l'intérêt du service ou s'agissant de la durée minimale pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale d'un agent. De plus, l'article 11 du décret du 29 novembre 2019 a prévu qu'à sa demande l'agent occupant un emploi auquel s'applique une durée minimale ou maximale bénéficie d'un dispositif d'accompagnement en vue de

l'élaboration et de la mise en œuvre de son projet de mobilité. Les ministères ayant fait le choix d'instaurer des durées maximales pour certains de leurs postes ont prévu des modalités spécifiques d'accompagnement pour les agents qui occupent ces emplois. Elles peuvent notamment prendre la forme d'entretiens programmés pour envisager les suites du parcours ou d'une priorité subsidiaire, qui permet à l'agent concerné d'accéder plus facilement à un poste qui lui convienne et de poursuivre sa carrière. Le dispositif des durées minimales ou maximales est sans incidence sur le principe qui précise que tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade, c'est à dire d'être affecté sur un emploi ou temporairement placé en instance d'affectation, pour assurer par exemple, une mission.

Délégation de signature du maire à une secrétaire de mairie contractuelle

[Question écrite n° 17057 de M. Alain Joyandet \(Haute-Saône - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 02/07/2020 - page 3013 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 08/10/2020 - page 4593](#)

L'article L. 2122-19 du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit que « Le maire peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, par arrêté, délégation de signature : (...) 3° Aux responsables de services communaux. ». La qualité de responsable de service peut ainsi être reconnue aux agents qui occupent effectivement des fonctions de chef de service, de directeur ou de chef de bureau mais aussi à ceux qui sont chargés de missions impliquant une réelle autonomie de décision, des fonctions d'encadrement et un certain niveau de

responsabilités. Eu égard aux dispositions qui précèdent, introduites par la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allégement des procédures, afin d'assouplir les conditions d'attribution des délégations de signature dans les communes, il semble que l'agent occupant les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune qui ne comprend qu'un seul emploi administratif puisse être regardé comme un « responsable » de service. De plus, l'article L. 2122-19 du CGCT ne pose pas

de conditions quant au statut des agents bénéficiaires de la délégation de signature du maire. Un agent contractuel qui occupe les fonctions de secrétaire de mairie peut donc se voir confier une délégation de signature en vertu de l'article L. 2122-19 du CGCT. Il ne pourra cependant pas se voir déléguer par le maire les fonctions que celui-ci exerce en tant qu'officier d'état civil. En effet, l'article R 2122-10 du CGCT réserve cette délégation de fonction aux seuls fonctionnaires titulaires de la commune.

Indemnité de rupture conventionnelle.

[Question écrite N° 27330 de Mme Perrine Goulet \(Mouvement Démocrate \(MoDem\) et Démocrates apparentés - Nièvre \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 10/03/2020 page : 1804 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Assemblée Nationale du 22/09/2020 page : 6471](#)

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'instauration, à compter du 1er janvier 2020, d'une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Ce dispositif a été institué à titre expérimental pour les fonctionnaires et de façon pérenne pour les agents

contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée. La rupture conventionnelle, décidée d'un commun accord, ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties. **Elle ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration.** Ce nouveau mode de cessation définitive des fonctions peut permettre d'une part, de faire face à l'évolution des besoins de l'administration et d'autre part, de répondre, le cas échéant, au souhait d'un agent de s'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle. Deux décrets, publiés le 31 décembre 2019 et entrés en vigueur le 1er janvier 2020, définissent la procédure de rupture conventionnelle applicable dans la fonction publique ainsi que les modalités de **versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)**. Un arrêté définissant un modèle non obligatoire de convention de rupture a été publié le 6 février 2020. La conclusion d'une rupture conventionnelle dans la

fonction publique ouvre droit au bénéfice de l'**allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)**, dont le montant est déterminé et calculé dans les conditions de droit commun et par la réglementation relative à l'assurance chômage. En vertu du principe d'auto-assurance, chaque employeur territorial est tenu d'assumer seul la prise en charge financière de cette

indemnisation pour ses agents titulaires. En tout état de cause, le dispositif proposé ne constitue qu'une simple faculté, chaque collectivité demeurant libre d'accepter ou de refuser la conclusion d'une rupture conventionnelle sans qu'une telle décision puisse être contestée.

Annuaire des services

STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : bourse.emploi@cdg49.fr

SERVICE PAYE

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : paye@cdg49.fr

SERVICE GESTION DES CARRIERES

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98
- 02 72 47 02 26
- 02 72 47 02 27

Courriel : carrieres@cdg49.fr

SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25

DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 14 18 95 (article 25)
- 02 41 24 18 90 (concours)

Courriel :

- article25@cdg49.fr
- concours@cdg49.fr

SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES

DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Médical (affiliées)

Courriel :

- formation.handicap@cdg49.fr
- instances.medicales@cdg49.fr

SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 93

Courriel :

- hygiene.securite@cdg49.fr
- comite.technique@cdg49.fr

SERVICE DOCUMENTATION

DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr

* 16H00 le vendredi