



Actualités statutaires

le mensuel

n° 296 – Septembre 2020

A retenir

Nouveaux cadres d'emplois médico-techniques

A voir également

Textes officiels

- Prime « Grand âge » dans la fonction publique territoriale
- Contrat d'apprentissage

Circulaire

- Contrats aidés : parcours emploi compétences réservés aux jeunes (« PEC jeunes »)

Jurisprudence

- Communication des témoignages à la personne faisant l'objet d'une enquête administrative
- Retraite pour invalidité et rétroactivité
- Régime indemnitaire et congés de maladie
 - Valorisation du présentéisme
 - Principe d'égalité en matière indemnitaire
 - Maintien des primes pendant les congés pour raison de santé
- Non-renouvellement de contrat : contrôle du juge sur les motifs
- Reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie psychique

Projets de textes

- Séance du CSFPT du 23 septembre 2020

Foire aux questions

Ce numéro analyse l'actualité statutaire non liée à la crise sanitaire provoquée par le Covid-19.
Pour celle-ci, voir le [numéro spécial Covid-19](#) en ligne sur le site du CIG.

A retenir

Nouveaux cadres d'emplois médico-techniques

Les décrets n° 2020-1174 et 2020-1175 du 25 septembre 2020 ont pour objet de créer **deux** nouveaux cadres d'emplois de **catégorie A** pour l'exercice de 7 des 10 spécialités relevant actuellement du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux classé en catégorie B :

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


Outre les modalités de recrutement, de nomination et de classement, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe, les statuts particuliers des nouveaux cadres d'emplois prévoient notamment :

- les conditions d'intégration des techniciens paramédicaux dans l'un des deux nouveaux cadres d'emplois en fonction de leur spécialité, selon des **modalités similaires à celles appliquées lors du passage en catégorie A des infirmiers** (intégration automatique, droit d'option pour les agents appartenant à la catégorie active, ...) ;
- les dispositions transitoires pour l'avancement de grade et les concours ;
- la fermeture de l'accès par concours au cadre d'emplois des techniciens paramédicaux dans les 7 spécialités concernées par la réforme.

Est également défini le corps de référence de l'Etat pour le **régime indemnitaire** (corps définitif et provisoire identiques pour les deux cadres d'emplois).

Les statuts particuliers sont complétés par les décrets n° 2020-1176 et 2020-1177 du 25 septembre 2020 portant **échelonnement indiciaire** pour chacun des nouveaux cadres d'emplois.

Les quatre textes sont entrés en vigueur le **1^{er} octobre 2020**.

 [Décrets n° 2020-1174, 2020-1175, 2020-1176 et 2020-1177](#) du 25 septembre 2020 publiés au Journal officiel du 27 septembre 2020



Notre éclairage

Ne sont pas concernées par la réforme les 3 spécialités de diététicien, de technicien de laboratoire médical et de préparateur en pharmacie hospitalière qui continuent de relever du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux.

La **revalorisation des diplômes de certains métiers paramédicaux** à l'origine de la réforme n'est pas intervenue à l'identique, ce qui explique le traitement différencié des 7 spécialités concernées au sein de deux cadres d'emplois distincts : la carrière des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale est globalement calquée sur celle des infirmiers en soins généraux, tandis que celle des masseurs-kinésithérapeutes, des orthophonistes et des psychomotriciens se rapproche de celle des puéricultrices.

N'ont pas été publiés les **décrets définissant la nature et les modalités des épreuves des concours** d'accès aux nouveaux cadres d'emplois.

Prime « Grand âge » dans la fonction publique territoriale

Sur le fondement de l'[article 68](#) de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire (dérogations à l'application du principe de parité en matière indemnitaire), le décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 crée une prime spécifique (prime « Grand âge ») en faveur de certains agents territoriaux **qui exercent leurs fonctions auprès des personnes âgées**.

Son versement est subordonné à l'**adoption d'une délibération**.


Les **personnels concernés** sont :

- les membres du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant les fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) ou toute autre structure spécialisée dans la prise en charge des personnes âgées ;
- les agents contractuels exerçant des fonctions similaires dans les mêmes établissements ou structures.

Le **montant brut mensuel** de la prime est fixé à **118 €**. Son montant est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement. Il est versé au prorata du temps accompli dans chacun des établissements ou structures concernés en cas de pluralité d'employeurs.

La prime est cumulable avec les autres primes et indemnités liées aux fonctions ou à la manière de servir (RIFSEEP, notamment).

Le décret prévoit une **entrée en vigueur rétroactive** : la prime peut être versée après délibération au titre des fonctions exercées auprès des personnes âgées **depuis le 1^{er} mai 2020**.

 [Décret n° 2020-1189](#) du 29 septembre 2020 publié au Journal officiel du 30 septembre 2020



Notre éclairage

Cette prime n'est **pas liée à la crise sanitaire** : il s'agit de la transposition dans le versant territorial du dispositif applicable depuis le 1^{er} janvier 2020 aux aides-soignants de la fonction publique hospitalière visant à reconnaître leur engagement auprès des personnes âgées et les compétences particulières nécessaires à leur prise en charge ([décret n° 2020-66](#) et [arrêté](#) du 30 janvier 2020).

Par ailleurs, la prime « Grand âge » n'est pas une prime de la fonction publique de l'Etat susceptible d'être transposée aux agents territoriaux en application du principe de parité : le décret du 29 septembre 2020 est un texte propre à la fonction publique territoriale. Il en résulte que **le montant, ainsi que les conditions d'attribution et de modulation de la prime qu'il prévoit, s'imposent** aux collectivités territoriales dès lors que l'organe délibérant a pris la décision d'instituer la prime.

Contrat d'apprentissage

Pris pour l'application de l'[article L. 6222-7-1](#) du code du travail, cet arrêté fixe le modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage.

 [Arrêté](#) du 14 septembre 2020 publié au Journal officiel du 25 septembre 2020

Contrats aidés : parcours emploi compétences réservés aux jeunes (« PEC jeunes »)

Cette circulaire de la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) précise le cadre dans lequel sont prescrits les contrats parcours emploi compétences (PEC) du secteur non marchand en faveur du public âgé de moins de 26 ans (30 ans pour les personnes en situation de handicap) à la suite du **plan « [un jeune, une solution](#) »** présenté par le Premier ministre le 23 juillet 2020.

Les « PEC jeunes » bénéficient d'un **taux de prise en charge de l'Etat plus élevé** : taux unique de 65 % sur l'ensemble du territoire (métropole et DOM) contre un taux moyen de 45 % en métropole et de 55 % en Outre-mer pour les PEC « tous publics ».

Par ailleurs, il est rappelé l'objectif du plan « un jeune, une solution » de **20 000 « PEC jeunes » programmés en 2020 et de 60 000 en 2021**.

 [Circulaire n° DGEFP/MIP/MPP/2020/163](#) du 28 septembre 2020, ministère du travail



Notre éclairage

Sur la **réforme des contrats aidés appliquée aux PEC**, voir la circulaire [DGEFP/SDPAE/MIP/MIPP/2018/11](#) du 11 janvier 2018 analysée dans les [Actualités statutaires le mensuel n° 274](#), juillet-août 2018, p. 8.

Communication des témoignages à la personne faisant l'objet d'une enquête administrative

En vertu de l'[article 65](#) de la loi du 22 avril 1905, un agent public faisant l'objet d'une **mesure prise en considération de sa personne**, qu'elle soit ou non justifiée par l'intérêt du service, doit être mis à même d'obtenir **communication de son dossier**.

Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public, le **rapport d'enquête** fait partie des pièces du dossier dont l'agent concerné est en droit d'obtenir communication en application de la loi de 1905.

Il en va de même pour les **procès-verbaux des auditions des personnes entendues** sur le comportement de l'agent, sauf si la communication de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

Dans le cas d'espèce, l'enquête administrative avait pour origine l'imputation à l'intéressé de faits de harcèlement sexuel.

 [CE n° 433130](#) du 5 février 2020



Notre éclairage

Cet arrêt reprend le principe énoncé précédemment par le Conseil d'Etat en l'assortissant d'une **réserve** dans le cas où la communication du dossier administratif serait de nature à **porter gravement préjudice** aux témoins ([CE n° 397733](#) du 23 novembre 2016). Toutefois, le rapporteur public précise qu'il s'agit là d'un **« cas extrême »** et que « son application sera probablement **rarissime** ».

Par ailleurs, le juge administratif a admis que l'**anonymisation des déclarations** ne suffit pas, à elle seule, à exclure leur utilisation par l'administration dès lors que les témoignages ont été recueillis en présence de l'enquêteur et d'une, voire deux autres personnes qui les ont signés, et que ces témoignages particulièrement circonstanciés ont été librement établis ([CAA Lyon n° 14LY00014](#) du 3 février 2015).

Retraite pour invalidité et rétroactivité

Par principe, les décisions administratives ne peuvent légalement **disposer que pour l'avenir**. C'est pourquoi, en l'absence de disposition législative l'y autorisant, l'administration ne peut conférer un effet rétroactif à une décision d'admission à la retraite, **y compris en présence d'une demande de l'intéressé** en ce sens, **sauf s'il s'agit :**

- de tirer les conséquences de la survenance de la limite d'âge ;
- de placer l'agent dans une situation régulière ;
- de remédier à une illégalité.

Dans ces 3 cas, le fait de conférer un effet rétroactif à la décision de retraite pour invalidité **s'impose à l'administration**.

Les faits de l'espèce concernaient un agent admis à la retraite pour invalidité rétroactivement à la date indiquée par la CNRACL alors qu'il avait été placé en congé pour accident de service. Or, la collectivité n'était **pas liée par la date contenue dans l'avis de la CNRACL**. De plus, la situation de l'agent durant la période en cause, **qui était régulière**, n'autorisait pas l'application rétroactive de la décision.

 [CAA Lyon n° 18LY04362](#) du 9 avril 2020



Notre éclairage

Il s'agit de la reprise, pour un agent territorial, du principe énoncé récemment par le Conseil d'Etat à propos d'un agent de l'Etat ([CE n° 418482](#) du 6 mai 2019). Précédemment, un tribunal administratif s'était prononcé dans le même sens ([TA Paris n° 0604628](#) du 26 mars 2008 analysé dans [Le Point-doc n° 209](#), juillet-août 2012, p. 7).

Régime indemnitaire et congés de maladie

Valorisation du présentéisme

L'instauration par délibération d'un régime de **modulation du montant du complément indemnitaire annuel (CIA)** du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) **en fonction de l'absence des agents** contrevient au principe de parité tel que défini par l'article 1^{er} du [décret n° 91-875](#) du 6 septembre 1991.



Notre éclairage

Ces dispositions donnent compétence à l'assemblée délibérante pour fixer la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités versées dans la collectivité, sans que le régime indemnitaire ainsi institué puisse être **plus favorable** que celui des fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

Ce principe de parité en matière indemnitaire n'implique pas que les collectivités soient tenues de faire bénéficier leurs agents de **régimes indemnitaires identiques** à ceux des fonctionnaires de l'Etat, comme l'énonce expressément la cour administrative d'appel de Versailles dans cet arrêt.

La délibération prévoyait que « dans le respect des plafonds [déterminés par la collectivité], une part annuelle du complément indemnitaire d'un montant maximal de 500 euros bruts (...) sera dédiée à la valorisation de l'assiduité (...) » selon les modalités suivantes : les agents ne comptant aucune absence se voient ainsi attribuer 100% de cette somme, ceux qui comptent une journée d'absence, 75%, ceux qui comptent deux journées d'absence, 50% et ceux qui comptent trois journées d'absence, 25%, toute absence supérieure à trois jours entraînant la suppression du versement de cette part du complément indemnitaire.

Selon la cour administrative d'appel, « en adoptant ce critère d'absence, [la collectivité] **doit être regardée comme ayant instauré une prime dont ne bénéficient pas les fonctionnaires de l'État**, et méconnu, de ce fait, les dispositions de l'article 1^{er} du décret du 6 septembre 1991 ».

 [CAA Versailles n° 18VE04033](#) du 31 août 2020



Notre éclairage

Dans cette affaire, le tribunal administratif avait au contraire estimé que « si aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'indisponibilité physique des fonctionnaires territoriaux », le décret du 6 septembre 1991 permet à l'organe délibérant de prévoir la minoration d'une partie du régime indemnitaire « en cas d'absence de l'agent, critère pris en compte pour évaluer l'engagement professionnel de l'agent, et ainsi déterminer le montant du CIA ».

Ainsi, la collectivité « n'avait pas institué une nouvelle prime rattachée au seul critère de la présence mais s'était bornée à instaurer un régime de modulation du montant du CIA, en fonction notamment de l'absence des agents, qui n'avait pas pour effet de placer ces agents dans une situation plus favorable que celle des agents de l'Etat et qui ne constituait pas, contrairement à ce que soutenait le préfet, une nouvelle prime contrevenant » au principe de parité ([TA Cergy-Pontoise n° 1804975](#) du 11 octobre 2018).

Principe d'égalité en matière indemnitaire

Le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que l'autorité territoriale déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général à **la condition que la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la norme qui l'établit**, et ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des différences de situation susceptibles de la justifier. Ces modalités de mise en œuvre du principe d'égalité sont applicables en matière indemnitaire.

Dans le cas d'espèce, une délibération a prévu la modulation d'une prime en fonction de la présence effective de l'agent par application de la règle selon laquelle : « Pour les absences pour maladie ordinaire : abattement d'1/30^{ème} par jour en cas d'absence après une carence de 5 jours [...] / Les congés de maladie avec hospitalisation, les congés maternité, paternité, les congés pour accident de travail ou maladie professionnelle, les congés longue maladie ou longue durée seront sans influence en la matière ».

Ce n'est pas l'objet de la délibération (« système objectif, transparent et sécurisant » destiné à lutter contre l'absentéisme de courte durée) qui a été contesté par le juge administratif, mais l'**absence de mesure objective du caractère abusif des arrêts de congé de maladie ordinaire** : la collectivité s'est contentée de produire le pourcentage des arrêts de congés de maladie ordinaire inférieurs à trois jours au cours des deux dernières années.

Dans ces conditions, la différence de traitement instaurée par la délibération au sein des agents absents pour raisons de santé **n'était pas justifiée par une différence de situation en rapport avec l'objet non critiqué de la délibération**, et ne répondait pas davantage à des raisons d'intérêt général en rapport avec l'objet de la norme qui l'établit.

 [CAA Bordeaux n° 18BX02833](#) du 9 juillet 2020

Maintien des primes pendant les congés pour raison de santé

Par principe, les collectivités territoriales ne peuvent instituer un régime indemnitaire plus favorable que celui des agents de l'Etat. Depuis le [décret n° 2010-997](#) du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés, les collectivités territoriales peuvent décider du maintien des primes durant les périodes de congés de maladie ordinaire.

En outre, **même en l'absence d'une décision de l'organe délibérant prévoyant le maintien des primes** pendant les congés de maladie, les collectivités peuvent légalement, lorsque des **circonstances particulières** leur paraissent le justifier, procéder à un tel maintien.

C'est pourquoi, **une collectivité ne saurait faire valoir qu'elle était en situation de compétence liée** pour indiquer à ses agents, **dans une note**, qu'ils ne pouvaient prétendre au versement de leur régime indemnitaire durant leurs périodes de congés de maladie ordinaire en l'absence de précision sur ce point dans la délibération relative au régime indemnitaire.

 [CAA Douai n° 18DA01192](#) du 30 juillet 2020



Notre éclairage

En énonçant la faculté pour la collectivité de maintenir « **au vu de circonstances particulières** », les primes pendant les congés de maladie, même en l'absence d'une décision de l'organe délibérant autorisant un tel maintien, **cet arrêt rompt avec la jurisprudence constante en la matière** et régulièrement rappelée par le ministère de la fonction publique ([QE n° 20512](#) : JO AN (Q) du 26 novembre 2019 ; [Fiches Bercy Colloc – Maintien du régime indemnitaire](#) dans certaines situations de congés - Octobre 2010 ; Quelles sont [les conséquences des CLM, CLD et du temps partiel thérapeutique](#) sur les traitements bruts, NBI et indemnités ? – Septembre 2011, [FAQ de la DGCL](#) : Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du RIFSEEP). **La portée de cette décision isolée mériterait d'être confirmée par le Conseil d'Etat.**

Non-renouvellement de contrat : contrôle du juge sur les motifs

Un agent public recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses, si l'administration envisage de procéder à son renouvellement.

Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, **que pour un motif tiré de l'intérêt du service**.

Dans le cas d'espèce, le contrat conclu sur le fondement de l'[article 3-3](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 du chef du service des marchés publics d'une commune n'avait pas été renouvelé **à la suite de la fusion des services achats et marchés publics**.

Selon la commune, les **nouvelles fonctions de chef du service « commande publique-achats »** exigeaient des compétences techniques et économiques dans le domaine de l'achat public que ne possédait pas le chef du service des marchés publics recruté initialement pour n'exercer que des missions purement juridiques et contentieuses.

Or, l'agent pouvait se prévaloir d'un **profil très proche de celui mentionné dans les avis de vacance** concernant le nouveau poste en termes de diplôme, d'expertise dans le domaine des marchés publics et d'expérience en management.

De plus, la circonstance que le chef du service des achats soit devenu l'adjoint du chef du service de la commande publique-achats était de nature à établir que les missions liées aux achats étaient de moindre importance et qu'elles n'étaient en tout état de cause pas au cœur des attributions du chef de service.

Enfin, l'agent recruté par contrat pour exercer, après le départ du requérant, les fonctions de chef du service « commande publique-achats », **n'était ni juriste de formation, ni titulaire d'un diplôme dans le domaine des achats, mais ingénieur en génie des systèmes industriels**, et ne pouvait se prévaloir que d'une brève expérience de la commande publique au sein d'une collectivité.

Dans ces conditions, la décision de non-renouvellement du contrat de l'agent qui, par ailleurs, pouvait se prévaloir de très bonnes évaluations annuelles, n'était pas suffisamment justifiée par un motif tiré de l'intérêt du service et constituait une **faute de nature à engager la responsabilité de la commune**.

 [CAA Versailles n° 18VE01094](#) du 13 février 2020



Notre éclairage

Pour mémoire, le motif tiré de l'intérêt du service pouvant justifier le non-renouvellement du contrat s'apprécie **au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent** ([CE n° 423685](#) du 19 décembre 2019).

De plus, alors même que la décision de non-renouvellement est fondée sur l'appréciation de l'aptitude professionnelle et, de manière générale, sur la manière de servir de l'agent, et se trouve ainsi prise en considération de la personne, elle n'est - **sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire** - ni au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier, ni au nombre de celles qui doivent être motivées ([CE n° 304995](#) du 23 février 2009, [CE n° 318862](#) du 23 juillet 2010, [CAA Versailles n° 16VE00578](#) du 5 février 2019).

Reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie psychique

Une maladie contractée par un fonctionnaire peut être regardée comme imputable au service **sans qu'il soit nécessaire d'établir l'existence d'un incident survenu dans le cadre du service, ni celle d'un dysfonctionnement grave ou d'un comportement fautif de l'administration.**

Ainsi, le fait que des mesures prises à l'égard d'un agent **ne révèlent pas un exercice anormal de l'autorité hiérarchique** ne fait pas obstacle à ce que ces mesures soient reconnues comme étant la cause d'une maladie imputable au service.

Dans le cas d'espèce, une commune avait demandé à un **cabinet de conseil en ressources humaines de réaliser un audit sur le fonctionnement d'un service** au vu des difficultés relationnelles constatées entre le responsable et une partie de ses collaborateurs. Cet audit avait abouti, d'une part, à une présentation devant l'ensemble des agents du service d'un diaporama synthétisant les résultats des entretiens réalisés par le cabinet de conseil et évoquant les insuffisances du responsable dans la conduite du service et, d'autre part, à la décision prise par la commune d'en modifier l'organisation en supprimant le poste de ce dernier.

Par ailleurs, selon plusieurs avis médicaux concordants, l'intéressé ne présentait **aucun antécédent dépressif**, et sa pathologie trouvait son origine dans l'exercice de ses fonctions.

Dans ces conditions, **l'état anxio-dépressif sévère présenté par le responsable** devait être regardé comme imputable au service dès lors qu'aucun fait personnel ou circonstance particulière, qui aurait pu conduire à détacher la survenance de la maladie du service, n'a pu être établi par la commune.

 [CE n° 419599](#) du 3 juillet 2020



Notre éclairage

Dans le même sens, [CAA Nantes n° 19NT01221](#) du 13 mars 2020 : a pu être regardé comme présentant un lien direct avec le service, l'état anxio-dépressif développé par un agent à la suite d'un entretien disciplinaire alors même que les propos, bien que sévères, tenus par le directeur des ressources humaines et le supérieur hiérarchique à cette occasion **pas excédé les limites normales du pouvoir hiérarchique**, que le comportement des collègues de l'intéressé à son égard dans les jours qui ont suivi ne pourrait être qualifié d'agressif, et que la sanction disciplinaire ultérieurement prononcée à l'encontre de l'agent n'a pas été contestée.

Il ressortait des pièces du dossier que cet événement a affecté l'intéressé de manière importante, au point que celui-ci a été placé en arrêt maladie durant 9 mois en raison d'un état anxio-dépressif sévère. A été pris en compte également par le juge administratif le fait constaté par le médecin psychiatre désigné par la commission de réforme que l'intéressé ne présentait pas d'état dépressif préexistant.

Dans ces deux arrêts, les faits sont intervenus avant la redéfinition du régime de reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie professionnelle dans la fonction publique au sein d'un **nouvel article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983** créé par l'[ordonnance n° 2017-53](#) du 19 janvier 2017. Les précisions apportées par le juge administratif conservent néanmoins leur pertinence. En effet, dans le cas où l'affection en cause n'est **pas désignée dans les tableaux de maladies professionnelles** du code de la sécurité sociale (comme la dépression nerveuse, notamment), la preuve doit être rapportée par l'agent que la maladie est « essentiellement et directement » causée par l'exercice des fonctions.

Séance du CSFPT du 23 septembre 2020

L'examen de quatre textes était inscrit à l'ordre du jour de la séance du 23 septembre 2020. Ayant reçu un avis défavorable unanime de la part du collège des représentants des organisations syndicales, deux d'entre eux (CAP et conseils de discipline, concours et examens professionnels des SPP) seront réexaminés par le CSFPT au cours de la séance du 14 octobre 2020.

■ Commissions administratives paritaires et conseils de discipline (avis défavorable)

Ce projet de décret a essentiellement pour objet de prendre en compte les évolutions introduites par la loi de transformation de la fonction publique (révision des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1^{er} janvier 2021, suppression des groupes hiérarchiques en 2022 et des conseils de discipline de recours pour les sanctions prononcées depuis le 7 août 2019) en procédant au toilettage :

- des décrets relatifs aux CAP et à la procédure disciplinaire ;
- des statuts particuliers ;
- de certains décrets d'application de la loi du 26 janvier 1984.

Concernant le dispositif propre aux CAP communes à plusieurs catégories hiérarchiques en cas de faible effectif (application en 2022), le projet fixe à 40 fonctionnaires l'effectif en deçà duquel il s'applique, et en détermine les modalités.



Notre éclairage

Le champ d'application de la faculté introduite par la LTFP de créer des CAP communes à plusieurs catégories hiérarchiques devrait être limité compte tenu de l'affiliation obligatoire des communes et des établissements publics communaux ou intercommunaux employant moins de 350 fonctionnaires qui, de ce fait, relèvent de droit de la CAP des centres de gestion.

Enfin, le projet de décret prend acte de la nouvelle architecture des commissions administratives paritaires des sapeurs-pompiers professionnels, désormais placées auprès de chaque SDIS pour les trois catégories de fonctionnaires (et non plus pour la seule catégorie C), tout en y conservant un représentant de l'Etat.

■ Indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes (avis favorable)

Un projet d'arrêté revalorise à hauteur de **615 €** (au lieu de 210 €), le montant plafond de l'indemnité susceptible d'être versée aux agents territoriaux dans le cadre du remboursement des frais de déplacement.

■ Concours et examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels (avis défavorable)

Ce projet de décret a pour objet de réviser, au sein d'un décret unique l'organisation générale ainsi que le contenu des épreuves des concours et examens professionnels des cadres d'emplois des sapeurs et caporaux, des lieutenants, des capitaines, commandants et lieutenants-colonels, et de conception et de direction de sapeurs-pompiers professionnels.

■ Collectivité européenne d'Alsace (avis défavorable)

Quelques articles d'un projet d'ordonnance portant diverses mesures institutionnelles relatives à la création de la Collectivité européenne d'Alsace ont été examinés par le CSFPT.

La **prochaine séance** est fixée au 14 octobre 2020.

Foire aux questions

Cette page est réalisée par le service conseil statutaire. Il s'agit d'une foire aux questions (FAQ) qui reprend les thèmes les plus fréquemment abordés au cours du mois écoulé dans le cadre de l'assistance statutaire.

Il est ici proposé une sélection des questions posées, l'intégralité de la FAQ est disponible sur le site du CIG aux rubriques « Actualités juridiques » et « Statut et carrière - gérer les RH ».

- Est-ce que le temps de trajet entre le domicile de l'agent et le lieu de mission qui est différent du lieu de travail habituel et éloigné de celui-ci peut être considéré comme du temps de travail effectif ?

Oui. Le temps de déplacement d'un fonctionnaire ne peut s'entendre comme un temps de service effectif que dans la mesure où il ne s'agit pas d'un déplacement habituel entre le domicile et le lieu de travail, mais d'un déplacement effectué soit entre deux lieux de travail différents, soit entre le domicile et un lieu de travail inhabituellement éloigné par rapport au lieu de travail habituel et dans la mesure où ce temps est intégralement consacré au trajet, sans que le fonctionnaire puisse vaquer librement à des occupations personnelles (CAA Bordeaux n°16BX02431 du 17 juillet 2018).

- Un agent recruté en tant que contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) peut-il bénéficier du supplément familial de traitement (SFT) ?

NON. Un agent recruté par le biais d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) perçoit un salaire au moins égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail accomplies. Ainsi, puisqu'il ne perçoit pas un traitement ou une rémunération fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou qui évoluerait en fonction des variations de ces traitements, il ne peut pas prétendre au SFT (art L.5134-27 du code du travail ; art 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; art 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985).

- Un agent à temps non complet peut-il bénéficier d'un temps partiel de droit ?

L'agent à temps non complet peut bénéficier du temps partiel de droit dans les conditions et selon les quotités identiques à celles des agents à temps complet (article 5 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 et article 60 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). En revanche, il ne peut pas bénéficier du temps partiel sur autorisation puisque cette modalité de la position d'activité ne concerne que les agents nommés sur des emplois permanents à temps complet (article 10 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 et article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

- Dans le cadre d'une procédure de licenciement pour inaptitude physique, un agent stagiaire affilié à la CNRACL peut-il prétendre à une indemnité de licenciement ?

NON. Le principe général est que la titularisation n'est pas un droit de l'agent stagiaire. Ainsi, il ne peut y avoir d'indemnisation de ce préjudice lors de son licenciement. L'octroi d'une indemnité de licenciement est subordonné à l'existence d'une disposition législative ou réglementaire. Tel n'est pas le cas dans le décret du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires (CAA Versailles N) 06VE00666 du 28 janvier 2008). Les stagiaires étant immédiatement affiliés à la CNRACL lors de leur mise en stage, ils ne peuvent prétendre à cette indemnité. Elle n'est prévue que pour les agents contractuels ou les agents titulaires à temps non complet affiliés à l'IRCANTEC (art 11 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 ; art 1, 41-1 et suivants du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

- Peut-on recruter un agent contractuel pour remplacer un agent titulaire en congés ?

OUI. Un agent contractuel peut être recruté sur un emploi permanent afin de remplacer temporairement un fonctionnaire bénéficiant d'un congé. Le contrat est conclu et pourra être renouvelé pour une durée déterminée qui ne peut pas excéder la durée du congé du fonctionnaire. Le contrat pourra prendre effet avant le départ du fonctionnaire à remplacer (article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

- Est-il possible de ne gérer qu'une partie du dossier administratif de l'agent sous forme dématérialisée ?

OUI. En effet, il ressort de l'article 2 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 que « Le dossier individuel peut être créé et géré, en tout ou partie, sur support électronique, soit à partir de documents établis sur support papier et numérisés, soit à partir de documents produits directement sous forme électronique. Chaque document est classé par référence à une nomenclature cadre établie par arrêté du ministre chargé de la fonction publique. En cas de coexistence des supports électronique et papier, toute pièce versée au dossier ne peut être conservée que sur l'un des deux supports, selon le mode de gestion choisi par l'administration ».