



Actualités statutaires le mensuel

n° 297 – Octobre 2020

A la Une

Prolongation de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) jusqu'en 2021

A retenir

Indemnité de fin de contrat : modalités d'application

A voir également

Textes officiels

- Formation obligatoire des policiers nationaux et des gendarmes détachés dans la police municipale
- Médiation préalable obligatoire
- Indemnisation du congé de proche aidant et du congé de présence parentale aménagé
- Elections CSFPT
- Collectivité européenne d'Alsace

Circulaires

- Guide DGAFP « Agir pour son projet de mobilité professionnelle »
- Statut de l'élu local

Réponses ministérielles

- Rupture conventionnelle des fonctionnaires à temps non complet
- Situation des agents non-grévistes
- Maire-adjoint en charge du personnel communal

Projets de textes

- Séance du CSFPT du 14 octobre 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.

Prolongation de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) jusqu'en 2021

Le décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 reconduit le mécanisme de la GIPA au titre des années 2020 et 2021.

Un arrêté du même jour fixe les éléments de calcul de l'indemnité de GIPA versée en 2020 (valeurs annuelles du point et taux de l'inflation).

Les deux textes sont entrés en vigueur le 26 octobre 2020 (lendemain de leur publication).

 [Décret n° 2020-1298](#) et [arrêté](#) du 23 octobre 2020 publiés au Journal officiel du 25 octobre 2020



Notre éclairage

Annoncée lors du rendez-vous salarial du 24 juillet, la [prolongation de la GIPA sur 2 ans](#) (et non plus dans le cadre d'une reconduction annuelle subordonnée à la publication d'un décret) a pour objet, selon le ministère de la fonction publique, de permettre l'amélioration des délais de mise en œuvre, et le paiement complet d'une campagne sur l'année considérée.

Le calculateur en ligne de la [DGAFP](#) a été paramétré pour permettre le calcul du montant de la GIPA versé en 2020.

A retenir

Indemnité de fin de contrat : modalités d'application

Le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 est pris en application de l'[article 23](#) de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP) qui a prévu le droit à une indemnité de fin de contrat visant à compenser la précarité de la situation de certains **agents contractuels de droit public** recrutés à durée déterminée.



Notre éclairage

Pour mémoire, l'[article 136](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de l'article 23 de la LTFP définit :

- le **fondement juridique du recrutement** : articles 3 à 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à l'exclusion des contrats sur emplois saisonniers ou sur contrat de projet ;
- la **durée totale du contrat**, compte tenu des éventuels renouvellements : **inférieure ou égale à un an** ;
- les **cas d'exclusion** : ne sont pas éligibles les agents qui, au terme de leur contrat, sont nommés fonctionnaires stagiaires ou en qualité d'élèves, ainsi que les agents bénéficiant du renouvellement de leur contrat ou de la **conclusion d'un nouveau contrat**, à durée déterminée ou indéterminée, **au sein de la fonction publique territoriale**.

En outre, le dispositif est **plafonné en termes de rémunération**.

Aux termes de l'article 23 de la LTFP, la mesure s'applique aux **contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021**.

Le décret du 23 octobre 2020, dont le contenu est intégré dans le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la FPT (nouvel [article 39-1-1](#)), précise :

- les modalités de versement : au plus tard, **un mois** après le terme du contrat ;
- le **plafond de rémunération** perçue par l'agent permettant de bénéficier de l'indemnité : la rémunération brute globale **prévue par le contrat** ne doit pas dépasser **deux fois le SMIC** (soit 3 078 € brut par mois selon la valeur du salaire minimum au 1^{er} janvier 2020) ;
- le **montant de l'indemnité** : **10 %** de la rémunération brute globale versée à l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.



Notre éclairage

Conformément à la définition donnée par l'[article 20](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, la rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité doit s'entendre comme le traitement et ses accessoires (supplément familial de traitement, indemnité de résidence) ainsi que les primes et indemnités, à l'exception des remboursements de frais professionnels.

Un cas d'exclusion est ajouté à ceux prévus par la loi : le **refus par l'agent d'un contrat à durée indéterminée** pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En outre, précision est donnée que **l'indemnité n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme**.



Notre éclairage

Ainsi, l'indemnité de fin de contrat ne sera pas versée lorsque la cessation du contrat est consécutive au licenciement (quel qu'en soit le motif), à la démission ou à l'abandon de poste de l'agent.

Enfin, la date d'entrée en vigueur de la réforme est rappelée : elle s'applique aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.



Notre éclairage

Il en résulte que **la durée des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2021 ne sera pas prise en compte pour les contrats renouvelés**. En d'autres termes, un contrat conclu en 2020 puis renouvelé en 2021 sera considéré comme un nouveau contrat ouvrant droit à l'indemnité, sous réserve que soient remplies les conditions d'éligibilité relatives au fondement juridique, à la durée et à la rémunération de ce contrat.

[Décret n° 2020-1296](#) du 23 octobre 2020 publié au Journal officiel du 25 octobre 2020

Formation obligatoire des policiers nationaux et des gendarmes détachés dans la police municipale

Pris pour l'application de l'[article L. 511-7](#) du code de la sécurité intérieure créé par l'[article 60](#) de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP), deux décrets ont pour objet d'**adapter la durée et le contenu de la formation initiale obligatoire des fonctionnaires de la police nationale et des militaires de la gendarmerie nationale** détachés ou, pour les seuls policiers nationaux, intégrés directement dans les cadres d'emplois de police municipale, compte tenu de leur expérience professionnelle.

Ils modifient les statuts particuliers ainsi que les décrets relatifs à la formation obligatoire pour les trois cadres d'emplois concernés.

La période de la formation obligatoire des intéressés est réduite :

- à **3 mois** (au lieu de 6) pour les **agents de police municipale** (catégorie C) ;
- à **4 mois** (au lieu de 9) pour les **chefs de service** (catégorie B) et les **directeurs de police municipale** (catégorie A).

De plus, le détachement ou l'intégration directe n'est **plus conditionné par la détention de l'agrément** du procureur de la République et du préfet. Comme les lauréats de concours, les agents ne peuvent exercer leurs fonctions qu'après délivrance du double agrément (et le suivi de la formation obligatoire).

Enfin, possibilité est donnée au CNFPT d'adapter le contenu de la formation obligatoire au vu de l'expérience professionnelle antérieure des intéressés.

Les deux décrets sont entrés en vigueur le 12 octobre 2020 (lendemain de leur publication).

 [Décrets n° 2020-1243 et 2020-1244](#) du 9 octobre 2020 publiés au Journal officiel du 11 octobre 2020

Médiation préalable obligatoire

Ce décret **prend en compte le report au 31 décembre 2021 de la date limite de l'expérimentation** de la procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux, initialement fixée au 18 novembre 2020 (voir l'[article 34](#) de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, signalé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 283](#), mai 2019, p. 4).

En conséquence, il modifie les dispositions du [décret n° 2018-101](#) du 16 février 2018 mettant en œuvre cette expérimentation en ce qui concerne :

- le champ d'application du dispositif (« recours contentieux présentés jusqu'au 31 décembre 2021 à l'encontre des décisions intervenues à compter du 1^{er} avril 2018 ») ;
- la date limite de remise du rapport d'évaluation de l'expérimentation par le ministre de la justice, au Parlement et au Conseil commun de la fonction publique (30 juin 2021).

 [Décret n° 2020-1303](#) du 27 octobre 2020 publié au Journal officiel du 28 octobre 2020

Indemnisation du congé de proche aidant et du congé de présence parentale aménagé

Le décret n° 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020 est pris pour l'application des [articles 68](#) et [69](#) de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 (signalés dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 288](#), décembre 2019, p. 11).

Il définit les modalités de **mise en œuvre de l'allocation journalière du proche aidant** créée par la LFSS pour 2020.

Le décret adapte également les **règles d'attribution et le montant de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)** compte tenu notamment de l'assouplissement des conditions d'utilisation du congé de présence parentale par la LFSS pour 2020.

Il s'applique à compter du 30 septembre 2020.

 [Décret n° 2020-1208](#) du 1^{er} octobre 2020 publié au Journal officiel du 2 octobre 2020



Notre éclairage

Ces **dispositions introduites dans le code de la sécurité sociale** concernant l'indemnisation par les caisses d'allocation familiales (CAF) du congé de proche aidant ou du congé de présence parentale fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel **ont vocation à concerner les agents publics** bénéficiant de tels congés.

Toutefois, leur application ne sera effective qu'à compter de l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires précisant pour la fonction publique les conditions d'attribution et de gestion du congé de proche aidant ainsi que les modalités d'aménagement du congé de présence parentale.

Les **projets de décrets** « relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique » et « portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique » ont été examinés par le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) le 23 juillet 2020 et par le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) le 10 septembre 2020 où ils ont reçu un avis favorable.

Pour rappel, s'agissant du congé de proche aidant, il a été introduit par l'[article 40-III-2°](#) de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP), dans la liste des congés dont peuvent bénéficier les **fonctionnaires territoriaux** en application de l'[article 57](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Le projet d'ordonnance portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique pris en application de la LTFP prévoit la modification de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'étendre le congé de proche aidant aux **agents contractuels de droit public**.

Dans son guide de présentation de la [LTFP](#) et de son calendrier de mise en œuvre, la DGAFP considérait, après avoir annoncé la publication au cours du premier semestre 2020, d'un décret relatif au congé de proche aidant, que les demandes des fonctionnaires formulées à compter de la publication de la loi, soit le 7 août 2019, « **étaient néanmoins recevables et devaient donc être instruites** ». La **portée de cette recommandation** pour les employeurs mériterait d'être précisée.

Elections CSFPT

Cet arrêté fixe la date (au plus tard le 19 janvier 2021) et les modalités d'organisation des élections pour le renouvellement des représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

 [Arrêté](#) du 30 septembre 2020 publié au Journal officiel du 17 octobre 2020

Collectivité européenne d'Alsace

Quelques dispositions de cette ordonnance portant diverses mesures institutionnelles relatives à la création de la Collectivité européenne d'Alsace (fusion des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin) concernent la fonction publique territoriale : régime indemnitaire et conditions d'emploi (art. 11), emplois fonctionnels (art. 12), fonctionnement des commissions consultatives paritaires départementales (CCPD) des assistants maternels et familiaux (art. 13), services départementaux d'incendie et de secours (art. 14), maisons départementales des personnes handicapées (art. 15), centres de gestion (art. 16).

L'ordonnance entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

 [Ordonnance n° 2020-1304](#) du 28 octobre 2020 publiée au Journal officiel du 29 octobre 2020

Guide « Agir pour son projet de mobilité professionnelle »

Ce nouveau guide de la DGAFP (170 pages) a été conçu pour répondre aux besoins pratiques des agents qui envisagent une mobilité.

Il vise à accompagner chaque agent dans la construction de son projet de mobilité, à un premier niveau d'informations et de conseils et sur la base de deux programmes de réflexion et d'action :

- une immersion dans la démarche de mobilité avec des réflexes et idées clés à garder à l'esprit tout au long de son projet ;
- 10 rôles-clés à explorer en fonction de son besoin (révélateur, préfigurateur, pilote, narrateur, animateur, prospecteur, auteur, candidat, opérateur et fondateur).

 [Guide DGAFP](#) « Agir pour son projet de mobilité professionnelle », édition 2020

Statut de l'élu local

La brochure « Statut de l'élu(e) local(e) » de l'**association des maires de France (AMF)** comprend l'ensemble des dispositions relatives aux conditions d'exercice des mandats locaux **à jour au 27 octobre 2020**.

Elle est régulièrement mise à jour et les nouveautés par rapport à la version antérieure apparaissent en rouge.

La dernière version intègre les modifications concernant notamment le **droit individuel à la formation** (DIF élus) ou le **remboursement des frais de garde ou d'assistance** engagés par les élus à l'occasion des réunions (voir Actualités statutaires – le mensuel n° 295, juillet-août 2020, p. 10).

 *Le statut de l'élu(e) local(e), [AMF](#), mise à jour du 27 octobre 2020*

Rupture conventionnelle des fonctionnaires à temps non complet

Lorsqu'un fonctionnaire est employé à temps non complet par plusieurs collectivités, la rupture conventionnelle entraîne la **perte de la qualité de fonctionnaire pour tous les emplois occupés**, que la demande émane de l'agent ou de l'un des employeurs : compte tenu du **caractère indivisible de la qualité de fonctionnaire**, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs.

Chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, **en fonction de la quotité de travail**, dans les conditions fixées par le [décret n° 2019-1596](#) du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

 [QE n° 14671](#) publiée au JO (S) du 13 août 2020



Notre éclairage

Observons qu'à propos de la **démission**, le statut des fonctionnaires territoriaux à temps non complet prévoit au contraire que cet autre mode de cessation définitive des fonctions intervient **au titre du seul emploi pour lequel le fonctionnaire a présenté sa demande** ([art. 17](#) du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

Situation des agents non-grévistes

Lorsqu'un agent non-gréviste a été **empêché d'accomplir son service en raison d'un mouvement social au sein de sa collectivité**, il lui appartient d'informer l'administration de son absence et d'apporter tous les éléments attestant de cette impossibilité.

Dès lors que cette preuve ne peut être rapportée, il y a lieu de considérer que l'agent s'est, de son propre fait abstenu d'exécuter ses obligations de service, et l'employeur est tenu de procéder à une retenue sur traitement.

En effet, selon une jurisprudence constante, c'est l'intention de l'agent qui est déterminante en pareil cas dans l'application de la règle du paiement après service fait ([CAA Nantes n° 14NT02034](#) du 19 juillet 2016).

 [QE n° 18052](#) publiée au JO (S) du 15 octobre 2020

Maire-adjoint en charge du personnel communal

La situation d'un adjoint au maire en charge de la délégation du **personnel communal ayant un lien de parenté en ligne directe avec des employés de la commune**, dont il peut être amené à se prononcer sur l'évolution de carrière, est susceptible de caractériser une **situation de conflit d'intérêts**. En effet, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction (loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, [art. 2](#)).

Dans une telle hypothèse, une **obligation de déport** s'impose à l'élu local municipal titulaire d'une délégation de signature du maire : lorsqu'il estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts, il lui appartient d'informer par écrit le déléguant des questions pour lesquelles il estime ne pas devoir exercer ses compétences. Un arrêté du déléguant détermine en conséquence les questions pour lesquelles la personne intéressée doit s'abstenir d'exercer ses compétences ([décret n° 2014-90](#) du 31 janvier 2014 portant application de l'article 2 de la loi n° 2013-907).

Dans le silence de la loi, le maire peut soit se réserver les questions concernées, soit les confier à un autre délégué.

 [QE n° 30931](#) publiée au JO (AN) du 22 septembre 2020

Séance du CSFPT du 14 octobre 2020

Trois textes étaient inscrits à l'ordre du jour de la séance du 14 octobre 2020, **les deux premiers ayant déjà été examinés au cours de la séance du 23 septembre 2020** durant laquelle ils avaient fait l'objet d'un vote unanimement défavorable exprimé par les représentants des organisations syndicales.

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

Pour rappel, ce projet de décret a essentiellement pour objet de prendre en compte les **évolutions introduites par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP)** : 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 conséquence, il procède au **toiletage** :

- des décrets relatifs aux CAP et à la procédure disciplinaire ;
- des statuts particuliers ;
- de certains décrets d'application de la loi n° 84-53 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.

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.



Notre éclairage

Les **modifications apportées à la version du projet de décret présentée le 23 septembre** sont mineures : correction d'oublis dans le cadre du toiletage des textes faisant mention de la compétence des CAP (code de la sécurité intérieure, décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle), ajout d'une précision concernant la communication du dossier individuel dématérialisé dans le cadre de la procédure disciplinaire, limite à la délégation de vote au sein des CAP.

■ Filière des sapeurs-pompiers professionnels (avis favorable)

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.

■ Interdiction des candidatures multiples aux concours se déroulant le même jour (avis favorable)

Pris pour l'application de l'[article 36](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par l'[article 89](#) de la LTFP, ce projet de décret précise les modalités de mise en œuvre du dispositif visant à limiter l'inscription d'un candidat à **un même concours** organisé simultanément par plusieurs centres de gestion, **quelles que soient les modalités d'accès** (externe, interne, 3^{ème} concours).

La gestion de ce dispositif sera confiée au **groupement d'intérêt public (GIP) informatique des centres de gestion**.

Afin que les développements informatiques nécessaires à l'identification des candidatures multiples soient achevés, le projet prévoit une application aux concours dont l'arrêté d'ouverture sera publié à compter du 1^{er} janvier 2021.

La **prochaine séance** est fixée au 18 novembre 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 ».

- Un fonctionnaire assistant d'enseignement artistique (AEA) titulaire peut-il cumuler ses fonctions avec un autre emploi permanent, au sein d'une autre collectivité, en qualité d'agent contractuel pour exercer les mêmes missions d'AEA ou celles relevant d'un grade du cadre d'emplois ?

NON. L'article 7 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 précise : « [...] lorsque le fonctionnaire déjà titulaire d'un grade dans un cadre d'emplois ou d'un emploi est recruté dans le même cadre d'emplois ou emploi, par une autre collectivité ou un autre établissement, il conserve l'échelon du grade ou de l'emploi avec l'ancienneté détenue au jour de sa nomination. Il n'est pas soumis aux conditions éventuelles de stage et de formation d'intégration ». Ainsi, si l'agent est recruté sur un emploi permanent au sein de la nouvelle collectivité, il devra l'être en tant que fonctionnaire. Il deviendra alors un fonctionnaire intercommunal.

- Le rapport de saisine du conseil de discipline peut-il mentionner les sanctions antérieures infligées au fonctionnaire déféré ?

OUI. Le pouvoir disciplinaire est encadré par la règle « non bis in idem », selon laquelle une faute ne peut être sanctionnée qu'une seule fois. Une nouvelle procédure disciplinaire ne peut donc être engagée qu'à raison de faits nouveaux ou d'une prolongation de la faute s'il s'agit du même type de manquement. Il est alors possible de rappeler des faits sanctionnés pour démontrer la persistance du comportement fautif de l'agent et aggraver le degré de la sanction envisagée (CE n°129378 du 23 mars 1994 et CAA Lyon n°10LY01581 du 29 mars 2011).

- Un fonctionnaire démissionne de la fonction publique, s'il souhaite repostuler sur un poste (sous réserve de remplir les conditions), peut-on reprendre ses années passées en tant que fonctionnaire selon les règles du classement à la nomination ?

OUI. Peu importe le motif de radiation des cadres (en l'espèce la démission), il conviendra de reprendre les années d'ancien fonctionnaire civil selon les dispositions du statut particulier si l'agent est de nouveau recruté en qualité de fonctionnaire.

- Un fonctionnaire placé en disponibilité d'office à titre conservatoire à l'issue de son congé de maladie ordinaire conserve-t-il le bénéfice de sa nouvelle bonification indiciaire (NBI) ?

NON. En application de l'article 2 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993 : « Le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est maintenu aux fonctionnaires dans les mêmes proportions que le traitement pendant la durée des congés mentionnés aux 1°, 2° et 5° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée susvisée ainsi qu'au 3° de ce même article tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions ».

Ainsi l'agent placé en disponibilité d'office à titre conservatoire n'est plus en congé de maladie et donc en activité. A ce titre bien qu'il perçoive le maintien de son demi-traitement, l'agent ne pourra plus prétendre à celui de la NBI.

- Le plan de formation doit-il être soumis à l'assemblée délibérante ?

OUI. Aux termes de l'article 7 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 « le plan de formation est présenté à l'assemblée délibérante. Le plan de formation est transmis à la délégation compétente du Centre national de la fonction publique territoriale. »

Le plan de formation doit donc être présenté à l'assemblée délibérante.