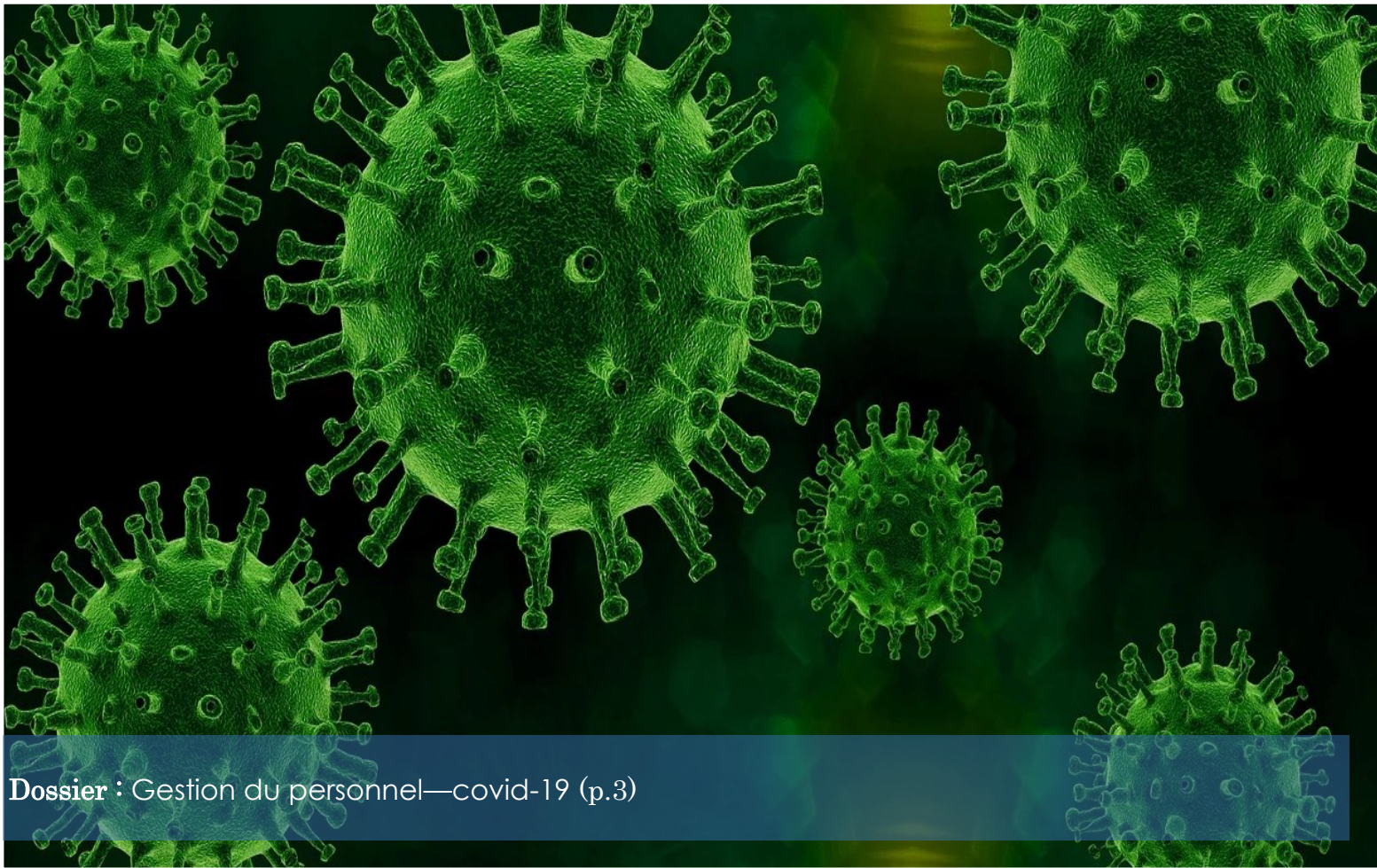


ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°65 - Avril 2020



Dossier : Gestion du personnel—covid-19 (p.3)

Également dans ce numéro

Contrat de projet (p.6) et **Contrôles déontologiques** (p.8)

Déploiement général du RIFSEEP : éligibilité à tous les cadres d'emplois (p.7)

Droit de grève : cessation du travail dès la prise de service (p.13)

Fiche pratique : appui à l'élaboration du PCA (p.20) et **fiche procédure** : Gestion du personnel Covid19 (p.23)

Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

Sommaire



Dossier d'actualité

3

- Gestion du personnel—Covid 19



Les textes officiels

6

- Contrat de projet
- Déploiement du RIFSEEP: éligibilité à tous les cadres d'emplois
- Contrôles déontologiques
- Indemnité compensatrice de la CSG
- Revalorisation du SMIC et indemnité différentielle
- RIFSEEP des conseillers socio-éducatifs et des assistants socio-éducatifs



La jurisprudence

12

- Limite à la liberté d'expression syndicale
- Droit de grève: cessation du travail dès la prise de service
- Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un stagiaire en congé de maladie
- Nécessité de confier des fonctions relevant du grade détenu
- Révocation d'un agent coupable de violence à l'égard d'une ou d'un collègue
- Bénéfice de la NBI et décharge syndicale



Les réponses ministérielles

17

- Maintien des primes et indemnités pendant un congé de maladie



Vos questions

Nos réponses

19



Informations

Utiles

25



Fiche pratique

Appui à l'élaboration du
PCA

20



Fiche procédure

Gestion du personnel -
Covid 19

23



Gestion du personnel - Covid 19



Elaboration d'un plan de continuité du service

La pandémie de COVID-19 questionne l'organisation des services publics en **conciliant continuité du service public et sécurité des agents publics**.

Chaque collectivité doit se doter d'un **Plan de continuité d'activité** (PCA) permettant de structurer son activité en période de crise. Le document permet de distinguer :

- Les missions indispensables et permanentes,
- Les missions indispensables et ponctuelles,
- Les missions non indispensables.

Une seconde étape permet d'établir si les missions essentielles peuvent être effectuées en **télétravail**, ou nécessitent une présence physique de l'agent.

La troisième étape détermine le **matériel mis à disposition** des agents dans le cadre du télétravail, et les dispositions prises pour préserver la santé et la sécurité des agents dont la présence physique est indispensable, et la

répartition de leur temps de travail.

Enfin, la dernière étape identifie **les agents affectés aux services**, et **leur position statutaire** au regard :

- De la possibilité du télétravail,
- De la nécessité de garder un enfant de moins de seize ans,
- De l'exposition à un risque particulier en vue de leurs antécédents pathologiques,
- De leur exposition au covid-19.

Télétravail

Le télétravail devient **la règle prioritaire** d'organisation du travail. La présence physique des agents devient l'exception, lorsque celle-ci est un impératif pour assurer la continuité des services publics indispensables au besoin de la population.

Face aux mesures exceptionnelles et à la crise sanitaire sans précédents, des dispositifs d'urgence s'imposent et se justifient. Par conséquent, il est **dérogé à la limitation hebdomadaire du télétravail** et à la délibération déterminant les conditions du télétravail.

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ne trouve par conséquent pas application et les collectivités peuvent y déroger.

Si le télétravail n'est pas instauré par délibération, le travail en distanciel, dont la finalité est identique, est légitimement retenu.



Arrêt de maladie

Lorsqu'ils sont dans l'impossibilité de télétravailler, les agents publics **relevant du régime général de la sécurité sociale**, à savoir les fonctionnaires à temps non complet inférieur à 28h et les agents contractuels, peuvent bénéficier d'un arrêt de maladie :

- Pour garder un enfant de moins de seize ans à domicile,
- Lorsqu'ils sont atteints d'une pathologie fixée par le Haut conseil de la santé publique (antécédents cardio-vasculaires, diabétiques insulino-dépendants, pathologie chronique respiratoire, cancer...). ou en état de grossesse à compter du 3ème trimestre

La **télédéclaration** est adressée sur le site <https://declare.ameli.fr/> par la collectivité lorsque le parent doit garder un enfant de moins de seize ans, et **par l'agent lui-même** lorsque il est atteint d'une pathologie l'exposant à un risque ou en état de grossesse.

Extension du dispositif aux fonctionnaires + 28 heures (affiliés à la CNRACL)

Afin d'alléger la charge financière des collectivités, les fonctionnaires CNRACL **« vulnérables » souffrant d'une pathologie susvisée ou en état de grossesse** peuvent bénéficier d'un arrêt de travail en se rendant sur le portail de télédéclaration.

Le télétravail ne doit pas être possible.

Le dispositif ne concerne cependant pas le cas de la garde d'un enfant de moins de seize ans concerné par la fermeture d'un établissement d'accueil ou scolaire, l'agent est à ce titre placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

L'agent perçoit à ce titre des **indemnités**

journalières. La collectivité versera la rémunération de l'agent en complément pour atteindre le montant total du plein traitement, Elle peut également faire le choix de procéder à **la subrogation**, et percevoir directement les indemnités journalières de la CPAM tout en assurant le versement intégral de la rémunération de l'agent.



Jour de carence

Conformément à l'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, le jour de carence est **suspendu pour tous les arrêts de travail ou congés de maladie ordinaire débutant à compter du 24 mars 2020** et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

La disposition susvisée étend la suspension du délai de carence aux agents fonctionnaires et contractuels, et à tous les arrêts maladies, même **sans lien avec le covid-19**. Aucune rétroactivité n'est cependant prévue pour les arrêts de travail antérieur.



Autorisation spéciale d'absence et maintien à domicile

En cas d'impossibilité de télétravailler et lorsque le fonctionnaire CNRACL (+28h) est concerné par **la garde d'un enfant de moins de 16 ans**, un placement en autorisation spéciale d'absence est retenu, valable le temps de la fermeture de la structure d'accueil de l'enfant.

L'autorisation spéciale d'absence concerne également les agents soupçonnés d'être atteints du covid-19 pour toute **la période d'isolement** (estimée à 14 jours).

En l'absence de textes législatifs ou réglementaires étendant le bénéfice à un agent qui n'est concerné ni par la garde d'un enfant, ni atteint d'une pathologie sensible, ne pouvant bénéficier du télétravail et étant concerné par la fermeture de son service, sera **maintenu à domicile**.

L'agent placé en autorisation spéciale d'absence continue de dérouler ses droits à l'avancement et à la retraite et bénéficie du **maintien intégral de sa rémunération, indiciaire et indemnitaire**.

Cependant, les ASA ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail (RTT), ce que rappelle la DGAFP dans sa note du 27 février

2020. L'agent continue cependant d'acquérir ses droits à congés annuels dans les conditions de droit commun.

Les mêmes modalités peuvent être transposées au maintien à domicile. L'agent pourrait cependant maintenir ses droits à RTT.

Placement en congés annuels imposé

La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie du covid-19 dispose qu'une ordonnance pourrait imposer la pose de congés annuels pour partie dans la fonction publique. Cependant, **en l'absence de la publication au Journal officiel** d'une ordonnance ou d'un décret d'application, cette **mesure n'est pas applicable dans l'immédiat** pour les collectivités territoriales.

Sort du régime indemnitaire

L'agent placé en ASA ou maintenu à domicile bénéficie de l'intégralité de sa rémunération. Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation sanitaire, les collectivités sont invitées à maintenir l'intégralité du régime indemnitaire, **y compris lorsque la délibération ayant mis en place le RIFSEEP prévoit une suspension du régime indemnitaire** conditionnée à un nombre de jours d'absence.





Contrat de projet

Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

Conformément à l'article 3 II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans sa rédaction issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, les collectivités et établissements publics peuvent conclure un contrat écrit à durée déterminée **pour mener à bien un projet ou une opération**, dont l'échéance est la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

La procédure de recrutement doit garantir **l'égal accès aux emplois publics**.

Le contrat est conclu pour une **durée minimale d'un an** et une **durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans**.

Il peut être renouvelé pour le même projet ou la même opération dans la limite d'une durée totale de six ans.

Les services effectués au titre d'un contrat de projet **ne peuvent être comptabilisés** pour ouvrir droit à un contrat à durée indéterminée sur le fondement de l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984.

Dans la limite de six ans, et lorsque le projet ou l'opération prévu par le contrat n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale notifie à l'agent **son intention de renouveler ou non le contrat** par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

A l'initiative de l'autorité territoriale, après l'expiration d'un **délai de prévenance d'un an** à compter de la date d'effet du contrat initial, une rupture anticipée peut intervenir :

- lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser,

- lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance du contrat.

L'agent perçoit à ce titre **une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale** perçue à la date de l'interruption du contrat.

Le contrat mentionne, outre les mentions inhérentes à un contrat de droit public :

- la description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible,
- la définition des tâches à accomplir,
- la description précise de l'évènement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat,
- le ou les lieux de travail de l'agent, et le cas échéant, les conditions de leurs modifications,
- la possibilité de rupture anticipée du contrat par l'employeur,
- le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.



Déploiement général du RIFSEEP: éligibilité à tous les cadres d'emplois territoriaux

Décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

Dans un souci de rendre effectif **le déploiement du dispositif** RIFSEEP et de mettre en œuvre le principe de parité indemnitaire entre les versants de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique territoriale, le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale **actualise les équivalences** entre les corps d'Etat et les cadres d'emplois territoriaux.

Le décret susvisé modifie le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 et actualise le tableau de l'annexe 1 établissant les équivalences avec la fonction publique de l'Etat.

L'éligibilité d'un cadre d'emplois au RIFSEEP **reste soumis à la publication d'un arrêté ministériel** pris pour le corps équivalent dans la fonction publique d'Etat, en vertu du principe de parité.

Cependant, dans l'attente de la publication des arrêtés, un second tableau est créé en annexe 2 déterminant **des équivalences provisoires**, permettant l'éligibilité des deux composants du RIFSEEP, à savoir l'IFSE et le CIA, à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux.

Lors de la mise en place initiale, les collectivités territoriales et les établissements publics ont pour certains prévus, dans leur projet de

délibération initiale, en qualité de bénéficiaires, l'ensemble des cadres d'emplois en interne, conditionnés toutefois pour certains à la publication de l'arrêté ministériel.

Cette rédaction permettait ainsi d'ouvrir le bénéfice du RIFSEEP dès parution dudit arrêté. Toutefois, une **délibération modificative** devra être prise pour fixer notamment les montants souhaités pour les groupes de fonctions concernés, dans la limite des plafonds globaux déterminés à l'Etat, et en référence au corps de référence provisoire ou définitif.

Une prime exceptionnelle en faveur des personnels territoriaux sollicités durant la période de crise sanitaire au titre du plan de continuité d'activité pourrait voir le jour, à la demande des collectivités.

Une prise en compte au titre du RIFSEEP semble exclue compte tenu du caractère ponctuel de la revalorisation, et du déploiement tardif du dispositif dans la fonction publique territoriale.



Les annexes 1 et 2 de la circulaire [n°2020_08](#), disponibles sur notre site internet, détaillent les équivalences initiales et provisoires entre cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et de la fonction publique d'Etat, et précise les montants plafonds IFSE et CIA.



Contrôles déontologiques

Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 contribue à une reconfiguration structurelle et formelle de la déontologie dans la fonction publique. Le premier apport de cette loi est de fusionner la commission de déontologie dans la **Haute autorité pour la transparence de la vie publique** (HATVP), qui s'érige en organe de contrôle déontologique. Le second apport est l'intervention du **référént déontologue** dans le circuit de contrôle par le conseil prodigué directement à l'autorité territoriale.

Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 fixe les nouvelles modalités du cumul d'activités des agents publics et des contrôles déontologiques, et **abroge le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017**.

Les dispositions entrent en vigueur à compter du **1er février 2020**.

Trois cas de contrôle déontologique :

- compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'entreprise avec les missions exercées par un agent public,
- Cessation temporaire ou définitive des

fonctions afin d'exercer une activité privée lucrative,

- Réintégration d'un fonctionnaire ou recrutement d'un agent contractuel exerçant ou ayant exercé une activité privée au cours des trois dernières années.

Deux procédures sont à distinguer :

- Les cas de saisine obligatoire de la **HATVP**,
- **La saisine à trois paliers** (autorité territoriale, référént déontologue, HATVP).

Concernant la procédure à trois paliers, la responsabilité du contrôle **incombe à l'autorité territoriale**. La saisine du référént déontologue ne s'impose pas, mais est une possibilité en cas de doute sérieux.

Si l'avis du référént déontologue ne permet pas de lever le doute, la HATVP peut être saisie.



Une **fiche pratique** relative au contrôle déontologique est mise à votre disposition sur notre site internet 51.cdgplus.fr.

Pour rappel, la **circulaire n°2020 01** relative à la loi de transformation de la fonction publique, rédigée par nos services, est disponible sur notre site internet, et régulièrement mise à jour pour tenir compte de la publication des décrets d'application.



Indemnité compensatrice de la CSG

Décret n° 2019-1595 du 31 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique



Conformément à l'article 2 du décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017, les agents publics nommés ou recrutés en cette qualité **avant le 1er janvier 2018**, bénéficient d'une indemnité dont le montant annuel est calculé comme suit :

Rémunération brute annuelle 2017 x 1,6702%.

Les agents publics nommés ou recrutés en cette qualité **à compter du 1er janvier 2018** bénéficient, lors de leur nomination ou recrutement, d'une indemnité calculée comme suit :

Rémunération mensuelle brute x 0,76%.

La rémunération brute mentionnée comprend les éléments de rémunération perçus au titre de l'activité publique assujettis à la contribution

sociale généralisée.

Au 1er janvier 2020, si la rémunération brute a progressé entre 2018 et 2019, le montant de l'indemnité est **réévalué proportionnellement** à cette progression.

Si la différence entre la rémunération brute annuelle 2019 et la rémunération brute annuelle 2020 est positive, le montant de l'indemnité compensatrice à compter du 1er janvier 2020 est déterminé en application de la formule suivante :

(Rémunération brute annuelle 2019 / Rémunération brute annuelle 2018) x Montant initial de l'indemnité 2019.

Les modalités de calcul sont déterminées par la **[circulaire du 15 janvier 2018](#)**.



Revalorisation du SMIC et indemnité différentielle

décret n°2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance



Le montant brut du **SMIC horaire** augmente de 1,2% pour s'établir à 10,15€, soit 1539,42€ mensuel au 1er janvier 2020.

Une jurisprudence constante du Conseil d'Etat précise que **la rémunération des agents publics ne peut être inférieure au SMIC horaire** (Conseil d'Etat, 23 avril 1982, n°36851).

Or, à compter du 1er janvier 2020, les agents relevant de **l'échelle C1 aux échelons 1 et 2** sont rémunérés **en deçà du SMIC** :

- Echelon 1 de l'échelle C1: indice brut fixé à 350, soit 1532,22€ de traitement brut,
- Echelon 2 de l'échelle C1: indice brut fixé à 351, soit 1537, 02€.

Sont concernés les **grades suivants**:

- Adjoint administratif,
- Adjoint technique,
- Adjoint technique des établissements d'enseignement,
- Adjoint du patrimoine,
- Adjoint d'animation,
- Agent social,
- Opérateur APS.

Par conséquent, il convient de verser une **indemnité différentielle** aux agents publics rémunérés à l'indice brut égal ou inférieur à 351, conformément aux dispositions de l'article 1er du décret n°91-769 du 2 août 1991.

A ce titre, la circulaire [n°2020-03](#) est disponible sur notre site internet et vous précise les modalités de revalorisation impliquant notamment la prise d'un avenant au contrat.



RIFSEEP des conseillers socio-éducatifs et des assistants socio-éducatifs

Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Deux arrêtés du 23 décembre 2019 revalorisent au 1er janvier 2020 les plafonds indemnitaires du RIFSEEP applicables aux corps des assistants et des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat.

En vertu du principe de parité entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale, et compte tenu des équivalences entre corps et cadres d'emplois, les montants de références des deux parts composant le RIFSEEP pour les cadres d'emplois des conseillers socio-éducatifs et des assistants socio-éducatifs bénéficient de cette revalorisation.

Pour rappel, le principe de libre administration implique que les collectivités déterminent librement les montants plafonds de leur RIFSEEP, dans la limite de ceux déterminés pour les corps équivalents à l'Etat.

Aucune disposition n'impose aux collectivités de retenir strictement les montants applicables dans la fonction publique d'Etat. Cependant, une délibération peut intervenir si la collectivité souhaite revaloriser les montants plafonds votés initialement (sauf en cas d'intégration dans la délibération de la clause de revalorisation impliquant avoir retenu initialement les montants plafonds).

Cadres d'emplois	Montants	Plafonds annuels de l'IFSE		Plafonds annuels du CIA	
		Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 2
Conseillers socio-éducatifs		25 500 €	20 400 €	4 500 €	3 600 €
Assistants socio-éducatifs		19 480 €	15 300 €	3 440 €	2 700 €



Limite à la liberté d'expression syndicale

Conseil d'Etat, 27 janvier 2020, n°426569

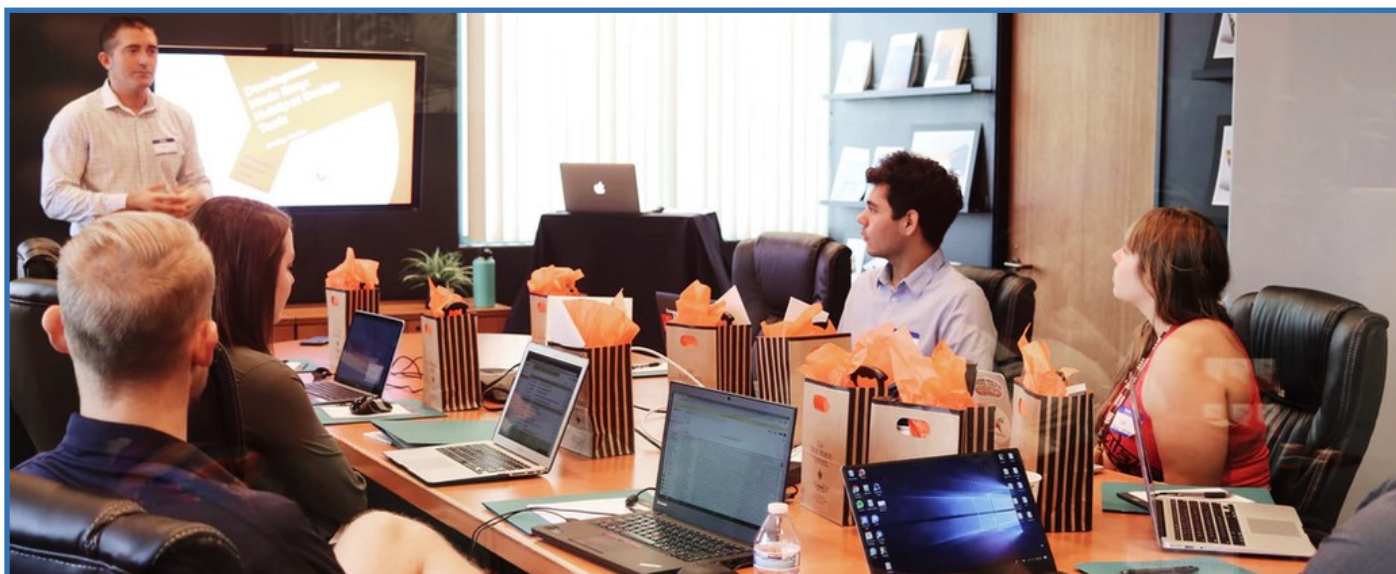
Si les agents publics qui exercent des fonctions syndicales bénéficient de la **liberté d'expression particulière** qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent, cette liberté doit être conciliée avec le **respect de leurs obligations déontologiques**.

Des propos ou un comportement agressifs à l'égard d'un supérieur hiérarchique ou d'un autre agent sont susceptibles, alors même qu'ils ne seraient pas constitutifs d'une infraction pénale, d'avoir le caractère d'une **faute de nature à justifier une sanction disciplinaire**.

En l'espèce, un agent titulaire d'un mandat syndical a tenu des propos particulièrement irrespectueux et agressifs à l'égard de la

directrice générale des services, présente en qualité d'experte au cours d'une réunion du comité technique.

Il résulte de la conciliation de la liberté d'expression syndicale et des obligations déontologiques que ces faits sont de nature à justifier une sanction disciplinaire, à savoir une exclusion temporaire de fonctions de deux jours. **La qualité de représentante du personnel** de l'intéressée et les propos tenus dans le cadre de l'exercice de son mandat **ne font pas obstacles à l'engagement d'une procédure disciplinaire**.





Droit de grève : cessation du travail dès la prise de service

Conseil d'Etat, 20 décembre 2019, n°437974

Conformément à l'article 7-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans sa rédaction issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'autorité territoriale peut exiger des agents exerçant leurs fonctions dans certains services et ayant déclaré leur intention de participer à la grève, qu'ils exercent ce droit **dès leur prise de service et jusqu'à son terme**, dans le cas où l'interruption soudaine du service en cours d'exécution est susceptible de susciter un **désordre manifeste** dans l'exercice de ce service.

Le Conseil d'Etat précise que cette faculté est **d'application immédiate**. Elle n'est ni subordonnée à la conclusion de l'accord mentionné à l'article 7-2 précité (entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales), ni limitée par les termes du préavis de grève déposé.

Par conséquent, dès lors que le préavis de grève déposé prévoit que la grève ne couvre pas la totalité de la journée de travail, l'autorité territoriale peut légitimement **imposer à un agent gréviste d'exercer ce droit pour la journée entière**.

Pour rappel, **les services concernés** sont les suivants :

- collecte et traitement des déchets des ménages,
- transport public de personnes,,
- aides aux personnes âgées et handicapées,
- accueil des enfants de moins de trois ans,
- accueil périscolaire,
- restauration collective et scolaire.



La circulaire [n°2019-33](#) relative au droit de grève dans la fonction publique détaille les modalités d'encadrement du droit de grève dans la fonction publique territoriale, compte tenu notamment des apports de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.



Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un stagiaire en congé de maladie

Conseil d'Etat, 11 décembre 2019, n°427522

Le Conseil d'Etat rappelle que la titularisation d'un stagiaire de la fonction publique est subordonnée à une **décision expresse de l'autorité territoriale**.

L'absence de décision prise à l'issue du stage d'un agent n'a pas pour effet de faire bénéficier l'intéressé d'une **titularisation tacite**. La qualité de stagiaire est conservée. Cette situation transitoire n'a pas pour effet de prolonger la durée du stage, ne revêt pas de caractère disciplinaire et n'entre, de ce fait, dans aucune des catégories de décisions qui doivent être motivées ou donnant lieu à un entretien préalable.

Par ailleurs, aucun principe ni aucun texte ne fait obstacle à ce qu'il soit mis **fin aux fonctions d'un stagiaire placé en congé de**

maladie ordinaire et qu'il soit décidé de son licenciement à l'issue de son stage.

Dès lors que les éléments de faits démontrent des aptitudes insuffisantes à exercer, en qualité de titulaire, des fonctions relevant de son grade, l'inaptitude physique temporaire d'un agent ne fait pas obstacle à un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Le refus de titularisation **ne doit cependant pas se fonder sur l'état de santé** du stagiaire, qui constituerait de ce fait une mesure discriminatoire prise à son encontre.





Nécessité de confier des fonctions relevant du grade détenu

CAA Versailles, 30 janvier 2020, 18VE03914

Les fonctions susceptibles d'être exercées par un agent public sont déterminées par le **statut particulier de son cadre d'emplois et du grade détenu**.

En l'espèce, un agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) a été affecté à une structure de la petite enfance en qualité d'agent polyvalent.

Il ressort du décret du 28 août 1992 qu'un ATSEM doit nécessairement **exercer ses fonctions auprès du public et des enseignants de niveau maternel**.

En affectant l'agent sur une structure de la petite enfance, l'autorité territoriale a porté

atteinte aux droits et prérogatives que l'intéressé tient de son statut d'ATSEM.

Par conséquent, même si le changement d'affectation n'entraîne pas de perte de rémunération et de niveau de responsabilité, il ne peut être considéré comme **une mesure d'ordre intérieur** insusceptible de recours devant le juge administratif.

L'agent doit être affecté sur un poste correspondant à son grade.

Révocation d'un agent coupable de violence à l'égard d'une collègue

CAA de Nancy, 28 janvier 2020, n°19NC00055



Il ressort en l'espèce qu'un agent s'est rendu coupable de coups et blessures à l'égard d'une collègue de travail.

L'auteur des faits n'apporte aucun élément de nature à contredire les faits concordants relatés dans les témoignages rédigés à son encontre.

De plus, les certificats médicaux attestent de la **matérialité des faits** qui lui sont reprochés.

Eu égard à **la gravité des faits**, et aux antécédents disciplinaires de l'agent et de plusieurs lettres de rappels et mises en garde pour des altercations, la **sanction de révocation n'apparaît pas disproportionnée**.



Bénéfice de la NBI et décharge syndicale

CAA de Nancy, 28 janvier 2020, n°18NC01116 - 18NC01118

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, que lui soit **maintenu le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités** légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat.

Sont exclues cependant les indemnités représentatives de frais et indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à

la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions.

La NBI est au nombre des primes et indemnités légalement attachée à l'emploi que le fonctionnaire occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat syndical, que celle-ci soit totale ou partielle, et non au nombre des indemnités représentatives et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières.

L'agent doit donc continuer à percevoir la NBI à laquelle lui ouvrait droit l'emploi qu'il occupait avant de bénéficier de sa décharge syndicale.





Compatibilité entre le mandat de maire et les fonctions de secrétaire de mairie

QE n°13343, 9 janvier 2020, JO Sénat

En application de l'article L.231 du code électoral, les agents salariés communaux **ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploient.**

Cependant, aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à un conseiller municipal exerçant des fonctions exécutives d'être salarié au sein d'une autre commune. Le maire d'une commune peut par conséquent exercer les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune autre que celle où il exerce son mandat.

Cependant, le maire d'une commune ne pourra exercer un mandat de conseiller communautaire s'il exerce ses fonctions de secrétaire de mairie auprès d'une commune membre de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI).

Versement de l'ARE d'un agent démissionnaire

QE n°11451, 9 janvier 2020, JO Sénat

Un agent public **démissionnaire** ne peut en principe pas prétendre aux allocations de chômage, sauf en raison d'un motif légitime.

Le fait d'avoir eu, depuis le départ volontaire, une **nouvelle période d'affiliation d'au moins 65 jours ou 455 heures** s'achevant par une perte involontaire d'emploi, **neutralise les effets de la démission antérieure** et permet une ouverture de droits à l'indemnisation du chômage.

Après neutralisation de la démission, si l'intéressé a travaillé pour plusieurs employeurs pendant la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits, une **comparaison des durées d'emploi effectuées**

pour le compte de chacun des employeurs permet de déterminer la charge de l'indemnisation, qui revient à l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue.

Il résulte de ces dispositions qu'un employeur public en auto-assurance **peut se trouver débiteur de l'allocation d'aide au retour à l'emploi d'un de ses anciens agents démissionnaires.**



Le service chômage du Centre de Gestion reste à votre disposition pour toute information utile en la matière, et vous accompagne dans le calcul des ARE de vos agents sous réserve de conventionnement. Une adresse dédiée est mise à votre disposition : chomage@cdg51.fr



Maintien des primes et indemnités pendant un congé de maladie

QE n°11295, 26 septembre 2019, JO Sénat

Conformément à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités ayant institué un régime indemnitaire au bénéfice de leurs agents sont soumises au **principe de parité**, en vertu duquel elles ne peuvent décider d'un régime indemnitaire (montants et modalités de versement) plus favorable que celui applicable dans la fonction publique d'Etat.

En l'absence de dispositions législatives spécifiques, les collectivités sont libres de prévoir, par délibération et après avis du comité technique, **le maintien ou non des primes et indemnités en cas d'absence d'un agent**.

Le Conseil d'Etat a confirmé **l'absence de droit acquis** au maintien des droits issus des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions durant un congé de maladie (Conseil d'Etat, 11 septembre 2006, N°2525176).

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, les fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat bénéficient du maintien des primes et indemnités, **dans les mêmes proportions que le**

traitement, en cas de :

- congés annuels,
- congés de maladie ordinaire,
- congés pour accident de service/accident du travail et maladie professionnelle,
- congés de maternité, paternité ou adoption.

Le placement en autorisation spéciale d'absence étant une période d'activité mais sans service effectif, le maintien des primes et indemnités peut être assuré ou suspendu.

Les collectivités territoriales peuvent cependant **retenir un régime moins favorable** (système dégressif selon le nombre de jours d'absence par exemple).

Conformément au principe de libre administration, il revient à chaque collectivité de retenir le sort du régime indemnitaire en cas d'absence, sans pouvoir retenir un régime plus favorable que celui de l'Etat.



Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation sanitaire, les collectivités sont invitées à maintenir l'intégralité du régime indemnitaire pour les agents placés en autorisation spéciale d'absence ou maintenus à domicile, y compris lorsque la délibération ayant mis en place le RIFSEEP prévoit une suspension du régime indemnitaire conditionnée à un nombre de jours d'absence.

« Puis-je mettre fin à un contrat durant la période d'état d'urgence sanitaire ? »

L'article 11 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 prévoit la possibilité pour le Gouvernement de prendre par ordonnances, dans un délai de trois mois à compter du 24 mars 2020, toute mesure ayant pour objet **de limiter les ruptures des contrats de travail** et d'atténuer les effets de la baisse d'activité.

Aucune disposition n'impose aux collectivités de renouveler les contrats arrivant à échéance pendant la période d'urgence sanitaire. Cependant, le secrétaire d'Etat placé auprès du Ministre de l'action et des comptes publics recommande de renouveler les engagements dès lors que le poste occupé par l'agent **correspond à un besoin permanent et que le besoin sera présent lors de la levée des mesures de confinement**.

Aucune disposition ne permet par ailleurs de déroger à la procédure de droit commun d'un renouvellement de contrat : respect des délais de prévenance, déclaration de vacance de poste, accusé réception des candidatures etc.

« Une collectivité peut-elle procéder à un recrutement pendant la période d'état d'urgence sanitaire ? »

Les dispositions de droit commun relatives aux procédures de recrutement restent applicables en l'absence de mesures exceptionnelles contraires.

La collectivité devra **réviser son plan de continuité d'activité** afin d'intégrer l'agent recruté en cours de période d'état d'urgence sanitaire afin de le positionner dans une position conforme (présentiel, télétravail, autorisation spéciale d'absence).

Si l'acte d'engagement, arrêté ou contrat, n'a pas été pris par l'autorité territoriale et notifié à l'intéressé, la date de prise de fonctions pourra être différée. Un acte de recrutement constitue cependant une décision créatrice de droit. Dès lors qu'elle est notifiée, **elle ne peut être retirée pour des motifs d'opportunité** (Conseil d'Etat, 29 juin 2009, n°307759).

En cas de nécessité de s'entretenir avec les candidats, notamment dans le cadre de la procédure de recrutement d'un agent contractuel, il est vivement préconisé de procéder à un entretien à distance (visio-conférence, entretien téléphonique par exemple).

« Comment gérer le personnel relevant des dispositions du Code du travail (apprentis/contractuels de droit privé) ? »

Le ministère du travail a confirmé dans une [Foire aux questions](#) que les agents de droit privé des collectivités ne pouvaient bénéficier des mesures de droit commun relatives à l'activité partielle, ou chômage technique.

L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle semble par **ailleurs exclure le bénéfice du dispositif aux collectivités**.

Par conséquent, les contractuels de droit privé (CUI/CAE/PEC) ainsi que les apprentis doivent être gérés de la même façon que les contractuels de droit public, à savoir :

- **Télétravail prioritaire** (pour les agents relevant d'un service fermé, comme le secteur de l'animation, un projet pourrait être élaboré à domicile),
- Arrêt de travail pour garde d'un enfant de moins de seize ans ou pathologie à risque,
- Maintien à domicile ou autorisation spéciale d'absence.



Fiche pratique

Appui à l'élaboration du PCA

Afin de vous apporter une assistance dans l'élaboration de votre plan de continuité d'activité (PCA), la présente fiche met à votre disposition différentes mesures pouvant être mises en œuvre dans votre collectivité. Ces mesures devront être adaptées à vos besoins, à vos moyens techniques, financiers et humains et à l'activité correspondante, afin de préserver la sécurité et la santé des personnels chargés de la gestion de l'épidémie et de la continuité des services publics en présentiel.



Service administratif (affaires générales, comptabilité, état civil, etc.)

Mesures organisationnelles	<ul style="list-style-type: none">Assurer un service minimum d'accueil avec restriction des plages horairesGestion des flux : nombre minimum d'usagers présents dans les locaux et marquage au sol pour le respect des 1m à 2m de distanceInformation générale aux usagers permettant de privilégier les téléconférences et téléconsultations
Gestes barrières	<ul style="list-style-type: none">S'attacher les cheveux, ne pas porter de bijoux, ongles courts recommandésSe laver régulièrement les mainsNe pas se toucher le visageTousser ou éternuer dans son coudeUtiliser un mouchoir à usage uniqueDistanciation sociale : faire appliquer la distance de 1m et saluer sans contact
Contact avec les usagers	<ul style="list-style-type: none">Privilégier la dématérialisation (notification ou consultation de documents, informations, envoi de documents par l'administré sur messagerie électronique, etc.)Privilégier l'accueil téléphoniqueDemander aux usagers de se munir de leur stylo personnel (le cas échéant, mise à disposition d'un stylo unique nettoyé après chaque utilisation)Écourter les contacts directs à 15 min
Matériel recommandé dans la limite du possible	<ul style="list-style-type: none">Gel hydroalcooliqueLingettes désinfectantesMasques
Mesures de nettoyage	<ul style="list-style-type: none">Nettoyage régulier des zones de passage, de l'accueil et des outils collectifs (imprimante)Nettoyage du matériel informatique (téléphone, clavier et souris)



Services techniques (voirie publique, entretien des locaux)

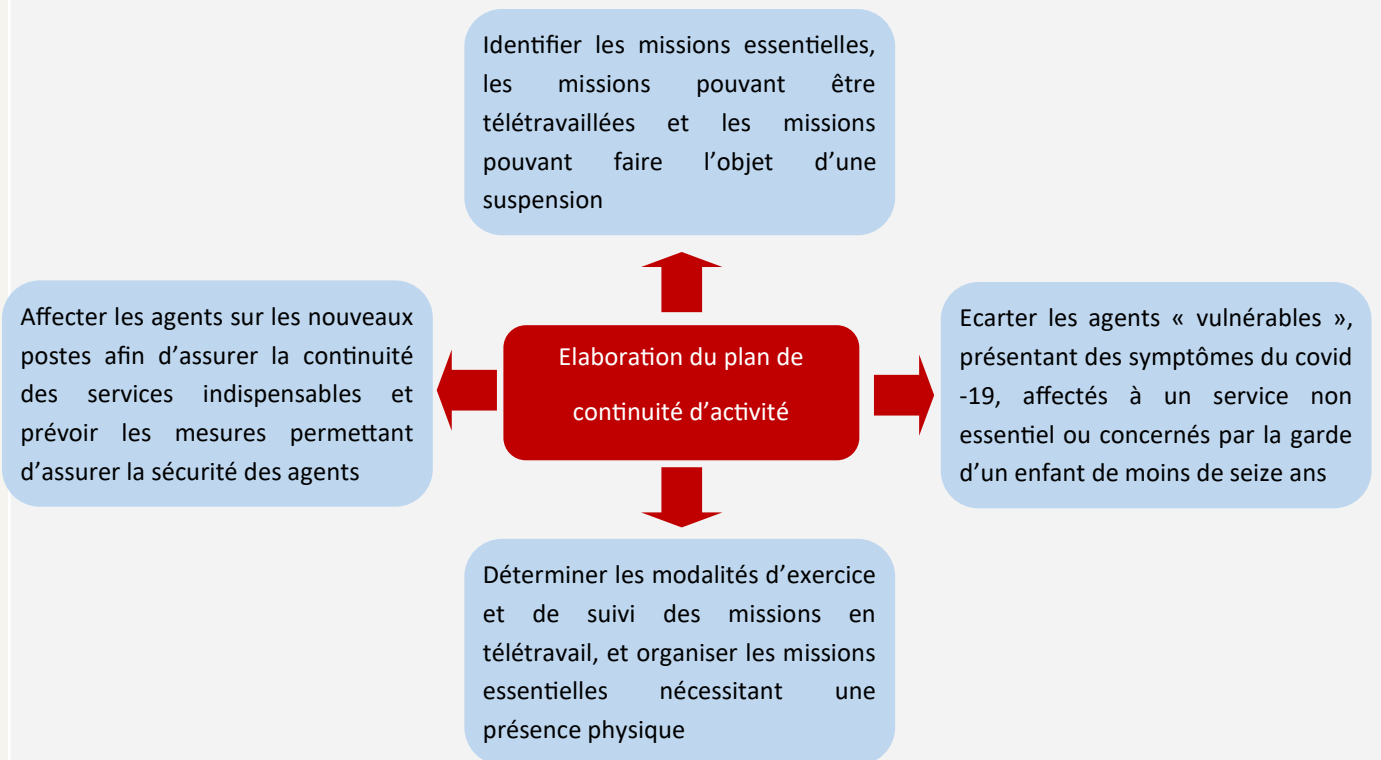
Mesures organisationnelles	<ul style="list-style-type: none">• Maintenir l'activité uniquement si nécessaire, en cas de force majeure ou circonstances exceptionnelles• Equipements de travail individuels• Favoriser un roulement des équipes d'intervention et respect des distances entre collègues• Ne pas utiliser d'espaces partagés (salle de repos, de restauration, vestiaires, etc.)• Individualiser l'utilisation des véhicules
Gestes barrières	<ul style="list-style-type: none">• S'attacher les cheveux, ne pas porter de bijoux , ongles courts recommandés• Se laver régulièrement les mains• Ne pas se toucher le visage• Tousser ou éternuer dans son coude• Utiliser un mouchoir à usage unique• Distanciation sociale: faire appliquer la distance de 1m et saluer sans contact,
Contact avec les usagers	<ul style="list-style-type: none">• Distanciation sociale, éviter les rapprochements et contacts directs• Limiter le temps d'intervention et d'interaction• Port du masque si l'agent doit se rapprocher de l'utilisateur, se laver les mains avant et après• Si l'utilisateur présente des difficultés respiratoires ou fait un malaise: isolation et contacter le 15
Matériel recommandé dans la limite du possible	<ul style="list-style-type: none">• Gel hydroalcoolique• Lingettes désinfectantes• Masques• Gants jetables après chaque intervention• Blouse, gants de travail, chaussures de travail• Dissolvant et désinfectant
Mesures de nettoyage	<ul style="list-style-type: none">• Nettoyage régulier des zones de passage, de l'accueil et des outils collectifs,• Nettoyage du matériel individuel• Identification des locaux à entretenir : locaux utilisés et recevant du public, 2 fois par jour au minimum (début de journée/fin de journée)• Nettoyage des mobiliers, matériels utilisés et des surfaces fréquemment utilisées,• Entretien quotidien du linge (30min, 60 degrés)



Mesures organisationnelles	<ul style="list-style-type: none">• Favoriser un roulement des équipes sur un cycle de 14 jours• Limiter le nombre d'enfants accueillis par salle (maximum 10 enfants)• Fermer l'accès aux salles non essentielles• 1 seul parent pour l'arrivée et le départ des enfants• Prévoir un personnel « renfort » en cas de symptômes présentés par un agent
Gestes barrières	<ul style="list-style-type: none">• S'attacher les cheveux, ne pas porter de bijoux , ongles courts recommandés• Se laver régulièrement les mains• Ne pas se toucher le visage• Tousser ou éternuer dans son coude• Utiliser un mouchoir à usage unique• Distanciation sociale: faire appliquer la distance de 1m et saluer sans contact
Contact avec les enfants	<ul style="list-style-type: none">• Rappel hebdomadaire des consignes et des gestes barrières aux enfants sous forme ludique• Prévoir des activités ne nécessitant pas de passation d'objets entre les enfants• Organiser les repas en respectant la distanciation sociale (tables espacées)• Enfant présentant un symptôme de covid19: isoler l'enfant, contacter ses parents afin qu'ils viennent récupérer leur enfant, contact du 15 en cas de difficultés respiratoires ou de malaise
Matériel recommandé dans la limite du possible	<ul style="list-style-type: none">• Gel hydroalcoolique• Lingettes désinfectantes• Masques• Savons
Mesures de nettoyage	<ul style="list-style-type: none">• Nettoyage régulier des locaux• Nettoyage du matériel individuel• Nettoyage des mobiliers, matériels utilisés et des surfaces fréquemment utilisés• Entretien quotidien du linge (30min, 60 degré)

Gestion du personnel - covid-19

Elaboration du plan de continuité d'activité



Arrêt de travail et perception d'Indemnités journalières

Agents concernés :

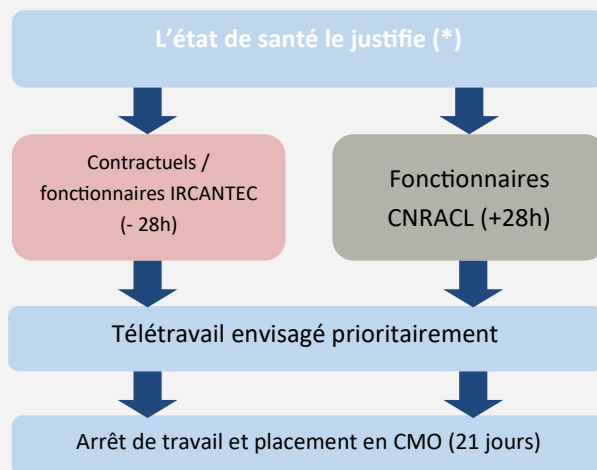
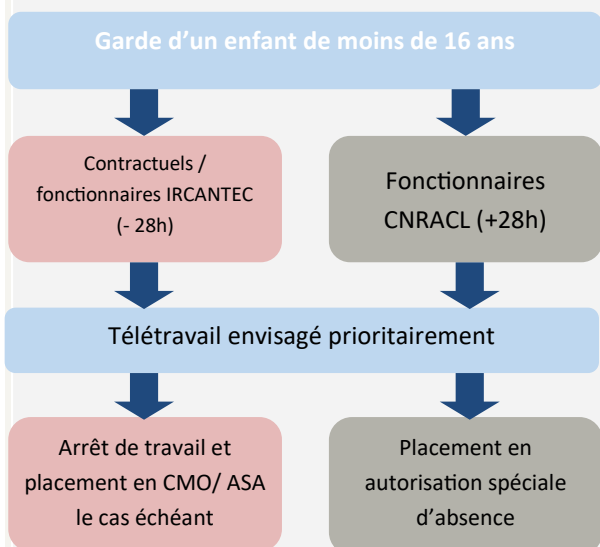
- Agents contractuels et fonctionnaires IRCANTEC (-28 heures) pour la garde d'un enfant de moins de seize ans OU pathologie à risque OU état de grossesse (à compter du 3ème trimestre)
- Agents fonctionnaires CNRACL (+28h) « vulnérables» atteint d'une pathologie à risque OU état de grossesse (à compter du 3ème trimestre)
- Le télétravail doit être impossible

Liste des pathologies à risque : [11 affections de longue durée concernées](#)

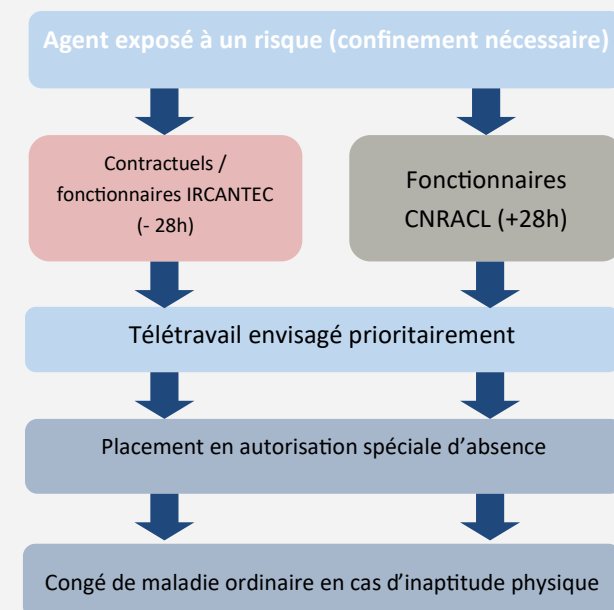
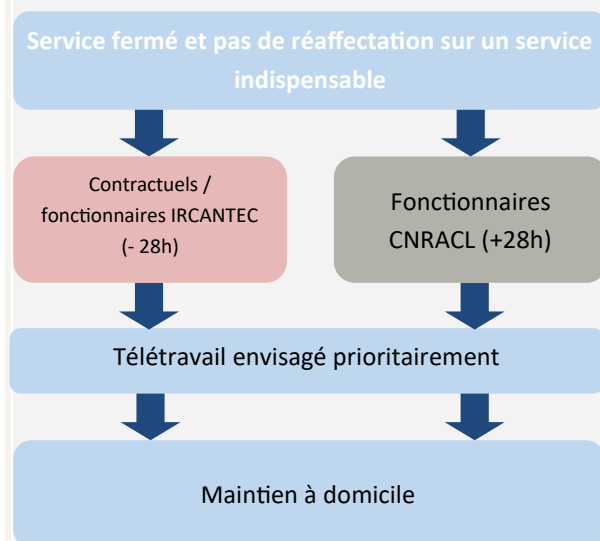
Démarche :

- Déclaration sur le [portail de la CNAM](#) ou arrêt de travail délivré par le médecin traitant
- Déclaration des données de paie pour le calcul des indemnités journalières
- Prise d'un arrêté plaçant en congé de maladie ordinaire sans journée de carence
- Perception des IJ directement par la collectivité si le choix se porte sur la subrogation et versement du plein traitement OU perception des IJ par l'agent : la collectivité verse la rémunération en complément des IJ pour atteindre le plein traitement

Récapitulatif des différentes mesures de confinement



(*) concernent les femmes enceintes et les personnes atteintes des pathologies listées à l'adresse suivante : <https://declare.ameli.fr/assure/conditions>





Rappels & Informations utiles

Covid 19 -

Afin de vous accompagner dans la gestion de votre personnel durant la période de crise sanitaire, une rubrique spécifique est mise à votre disposition sur notre site internet, recensant l'ensemble des informations et documents utiles à l'adresse suivante : [gestion du personnel - covid19](#)

Les actualités sont régulièrement mises à jour pour tenir compte de l'évolution de la réglementation.

Parmi les documents mis à votre disposition :

- Fiche pratique de la gestion du personnel
- FAQ « gestion des congés annuels »
- Fiches prévention au travail
- Sites et liens utiles, notes de la DGAFP
- Modèles d'actes.

Covid 19 - Instances médicales

Compte tenu de l'impossibilité de traiter les saisines, pour les agents en attente d'un avis d'une instance médicale (comité médical/commission de réforme), le demi-traitement est maintenu dans l'attente de la décision de l'administration lorsque les droits à congés de maladie sont épuisés.

Concernant les prolongations de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, la situation la plus favorable doit être retenue pour les agents, avec une prolongation sans avis de l'instance médicale.

Les demandes peuvent cependant être adressées au secrétariat du comité médical/de la commission de réforme. Celles-ci seront traitées à l'issue de la période de confinement avec régularisation des différentes situations.

Covid 19 - Assurance statutaire

Application des dispositions réglementaires et contractuelles par l'assureur (CNP STATUAL) :

- Agents en Autorisation Spéciale d'Absence : il s'agit d'une position statutaire qui ne relève du congé pour raison de santé et à ce titre, sa couverture n'est pas prévue dans le cadre des contrats d'assurances statutaire.
- Prise en charge, conformément aux dispositions contractuelles des arrêts établis entre le 16 et le 23 mars 2020 concernant les agents IRCANTEC placés en confinement ayant obtenu un arrêt de travail de la CNAMTS (pathologie à risque OU état de grossesse à compter du 3ème trimestre OU garde d'un enfant de moins de seize ans)

Procédure d'indemnisation : effectuer une déclaration d'arrêt via CNP STATUAL et déposer les justificatifs habituels (certificat médical d'arrêt de travail et bulletin de salaire). Concernant la situation de la garde d'enfant qui ne donnait pas lieu à transmission d'arrêt de travail, la prise en charge se fera sur présentation de l'arrêté de l'autorité territoriale.

Kit « procédure de recrutement d'un agent contractuel »

Les collectivités doivent faire preuve de vigilance dans le recrutement de leurs personnels contractuels, compte tenu du cadre juridique strict imposé par le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019.

Le Centre de Gestion met à votre disposition plusieurs outils afin de sécuriser votre procédure de recrutement, disponible sur notre site internet 51.cdgplus.fr, rubrique La gestion des carrières > Modèles d'actes > recrutement d'un agent contractuel (procédure).

Le kit est composé des éléments suivants :

- Fiche pratique « procédure de recrutement contractuel »
- Fiche pratique « rappel des motifs de recrutement d'un agent contractuel »
- Modèle d'accusé de réception d'une candidature et convocation à un entretien
- Charte de déontologie de l'agent public
- Modèle d'accusé de réception et rejet d'une candidature (manifestement incompatible)
- Modèle de procès verbal et document d'appréciation d'une candidature
- Modèle de décision de rejet à l'issue de la procédure

Kit « Rupture conventionnelle »

Le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 instaure le dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique, à titre expérimental pour les fonctionnaires et définitif pour les agents contractuels en CDI.

Le kit mis à votre disposition sur notre site internet, rubrique La gestion des carrières > Modèles d'actes > Rupture conventionnelle, comprends :

- Une fiche pratique « rupture conventionnelle »
- Un modèle de convention (fonctionnaire)
- Un modèle de convention (agent en CDI)
- Un courrier de demande de rupture conventionnelle à l'initiative de la collectivité
- Un modèle d'arrêté portant cessation des fonctions (fonctionnaire)
- Un modèle d'arrêté de fin de contrat (agent en CDI)
- Un modèle d'attestation sur l'honneur d'absence de perception d'indemnité de rupture conventionnelle