

# ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°69 - Novembre 2020



**Dossier :** Gestion du personnel et covid-19 - Actualités (p.3)

## Également dans ce numéro

**Indemnité de fin de contrat** (p.10)

**Formation des policiers nationaux et des militaires détachés dans la police municipale** (p.11)

**Inconstitutionnalité partielle de la rupture conventionnelle** (p.15)

**Fiche pratique :** Dispositif de reconversion des militaires dans la FPT (p.19)

**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 et covid-19 - Actualités



## Les textes officiels

7

- Second versement de la prime covid-19 - secteurs sociaux et médico-sociaux
- Modalités de versement du SFT—résidence alternée
- Prolongation du dispositif de GIPA
- Indemnité de fin de contrat
- Formation des policiers nationaux et des militaires détachés dans la police municipale
- Allocation journalière du proche aidant et de présence parentale
- Prime « Grand-Âge »



## La jurisprudence

14

- Inconstitutionnalité de la rupture conventionnelle sur la qualité d'organisation syndicale représentative
- Droit de priorité des fonctionnaires et mobilité interne
- Recours abusif au contrat : indemnisation du préjudice subi par l'agent
- Prolongation d'une mesure de suspension au-delà du délai de 4 mois
- Illégalité du recrutement d'un vacataire sur un emploi permanent



Vos questions

Nos réponses

17



Fiche pratique

Dispositif de reconversion  
des militaires dans la FPT

18



Fiche procédure

Reconversion des militaires

20



## Gestion du personnel et covid-19 - Actualités

Suite aux récentes annonces gouvernementales et aux mesures prises pour endiguer la seconde vague de l'épidémie covid-19 par la proclamation de l'état d'urgence sanitaire, une information actualisée vous est proposée ci-dessous.

### Télétravail obligatoire

Le télétravail, jusque là encouragé et mis en œuvre dans les conditions de droit commun prévues par le décret n°2016-151 du 11 février 2016, devient dorénavant **la règle pour l'ensemble des fonctions éligibles**.

Les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance doivent impérativement être placés en télétravail à temps plein.

### Travail en présentiel : dérogatoire et ponctuel

Pour les agents dont les fonctions ne peuvent être qu'accessoirement exercées à distance,

l'organisation du service doit permettre de **réduire au maximum le temps de présence** pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail.

Les conditions de travail physique doivent être aménagées afin d'assurer la sécurité des agents:

- Mise à disposition de masques et de gel hydroalcoolique,
- Réduction des interactions avec les usagers, prise de rendez-vous, privilégier la voie téléphonique,
- Aménagement des horaires de travail afin d'éviter les contacts entre les agents et l'usage des transports en commun.
- Aménagement des espaces de travail et d'accueil permettant le strict respect des règles sanitaires





## Journée de carence

Le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire et les différents décrets d'application relatifs aux mesures prises dans le cadre de cet état d'urgence **ne réintroduisent pas la suspension de la journée de carence.**

Par conséquent, pour tous les arrêts de maladie, même liés au covid-19, le placement en congé de maladie ordinaire implique l'application d'une journée de carence, à l'exception de ceux transmis dans le cadre **d'une mesure d'isolement.**

## Agents vulnérables : pathologies à risque

Suite à la suspension par le Conseil d'Etat de l'article 2 du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 qui restreignait les personnes considérées comme « vulnérables » susceptibles de contracter une forme grave du covid-19, la parution du décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 **rétablit les 11 critères initiaux** et, s'appuyant sur les recommandations du Haut conseil de la santé publique, **élargit cette liste à d'autres pathologies.**

Afin de bénéficier d'un placement en autorisation spéciale d'absence, l'intéressé ne doit cependant **pas pouvoir recourir au télétravail** ni pouvoir **bénéficier des mesures de protection renforcées** suivantes :

- Isolement du poste de travail ou

aménagement limitant le risque d'exposition (protections matérielles, adaptation des horaires),

- Respect des gestes barrières et port systématique d'un masque de type chirurgical avec changement toutes les 4 heures,
- Absence ou limitation du partage du poste de travail,
- Nettoyage et désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste,
- Adaptation des horaires d'arrivée et de départ afin d'éviter les heures d'affluence,
- Mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical couvrant également les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Les collectivités dont les **agents relèvent du régime général** (contractuels de droit public, fonctionnaires dont la durée de travail est inférieure à 28 heures hebdomadaires) peuvent demander à l'assurance maladie le remboursement des **indemnités journalières** correspondant aux arrêts de travail dérogatoires (permettant le placement en ASA) pour les agents considérés comme vulnérables, sous réserve qu'ils ne puissent pas recourir au télétravail et bénéficier des mesures de protection renforcées.

Ils sont alors placés en ASA uniquement à ce titre et une prise en charge s'opère via le dispositif de droit commun de remboursement des IJSS soit directement en cas de subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.



## Fermeture des services

Si le télétravail est impossible en raison des fonctions exercées, il convient dans un premier temps d'orienter une réflexion sur une **nouvelle affectation** des agents concernés, dans le respect de leurs missions dévolues à leur grade et précisées par le statut particulier du cadre d'emplois.

Le cas échéant, lorsqu'une nouvelle affectation s'avère également impossible, les agents sont placés en autorisation spéciale d'absence.

**L'autorisation d'absence peut être partielle**, alternée le cas échéant par du présentiel ou du télétravail.

### Régime des autorisations spéciales d'absence « garde d'enfants de moins de seize ans »

Les agents publics devant assurer la garde de leurs enfants en raison **de la fermeture de leur établissement d'accueil**, ou lorsque les enfants sont **identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées**, sont placés, lorsque le télétravail n'est pas possible, en autorisation spéciale d'absence sur présentation d'un **justificatif** de l'établissement ou d'un **document** de l'assurance maladie attestant que leur enfant est considéré comme un cas contact.

Les agents contractuels et les fonctionnaires sur des emplois à temps non-complet (moins de 28 heures hebdomadaires) bénéficient, pour leur part, d'un arrêt de travail dérogatoire assorti **d'indemnités journalières de sécurité sociale** (IJSS). Dans ce cadre, le dispositif exceptionnel de prise en charge mis en place pendant l'état d'urgence sanitaire est réactivé.

Il appartiendra à l'employeur public de faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS (subrogation ou compensation).

Ces autorisations spéciales d'absence ne s'imputent pas sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants habituel et **ne peuvent bénéficier qu'à un seul des parents**. Une **attestation sur l'honneur** doit être remise à l'employeur public certifiant être le seul des deux parents à bénéficier de la mesure.

### « Cas-contacts »

Pendant la durée nécessaire de l'isolement telle que définie par l'Assurance maladie (suspicion de covid-19, contact avec une personne testée positive), et lorsque le télétravail n'est pas possible, un placement en autorisation spéciale d'absence intervient.

L'agent doit remettre à son employeur le document transmis par les équipes du « contact tracing » de l'Assurance maladie.

L'agent doit être invité à consulter dans les plus brefs délais son médecin traitant et à procéder à un **test virologique**.

Si l'intéressé est **positif**, il doit transmettre un certificat médical afin d'être placé en **congé de maladie ordinaire**.

Si le test est **négatif**, il reprend son poste lorsque sa présence est indispensable, et le cas échéant en télétravail.

Le **dispositif de prise en charge** par les IJ est applicable pour les agents contractuels et les fonctionnaires affiliés au régime général, exerçant à moins de 28 heures hebdomadaires.



## Proches de personnes vulnérables

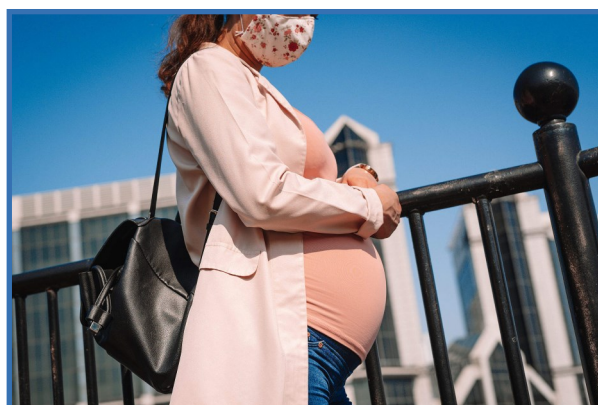
Les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ne peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence et doivent continuer leur activité professionnelle. Cette position gouvernementale a notamment été confirmée par le juge administratif dans son ordonnance du 15 octobre 2020.

Les missions doivent être prioritairement exercées en télétravail. Si le travail en présentiel s'impose au regard des nécessités de service ou des fonctions exercées par l'agent, il doit bénéficier de conditions d'emploi aménagées :

- La mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent, qui devra le porter sur les lieux de travail, dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et lors de ses

déplacements professionnels (durée maximale de port d'un masque : 4 heures) ;

- -Une vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène régulière des mains ;
- -L'aménagement de son poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, un écran de protection, limitation du contact avec le public, distanciation physique assurée ...).



- [Protocole national](#) de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés
- [FAQ DGCL](#) relative à la prise en compte dans la FPT de l'évolution de l'épidémie de Covid 19
- [Circulaire](#) du 29 octobre 2020 relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire
- [Circulaire](#) du 7 octobre 2020 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat dans le cadre de la crise sanitaire
- [Note d'information](#) du 2 septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de covid-19
- [Décret n° 2020-1365](#) du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020
- [Décret n° 2020-1257](#) du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire
- [Décret n° 2020-1098](#) du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020
- [Conseil d'Etat](#), ordonnance du 15 octobre 2020, N° 444425, 444916, 444919, 445029, 445030



Cadre juridique



## Second versement de la prime covid-19—secteurs sociaux et médico-sociaux

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



Le décret n° 2020-711 du 12 juin 2020 a institué une prime exceptionnelle aux personnels des **établissements et services publics sociaux et médico-sociaux** de la fonction publique territoriale dans le cadre de l'épidémie de covid-19.

La prime exceptionnelle pouvait être versée aux personnels de certains établissements ayant exercé leurs fonctions entre **le 1er mars et le 30 avril 2020**, dans la limite d'un montant plafond fixé à **1500€** pour le département de la Marne.

Le décret n° 2020-1425 du 21 novembre 2020 permet d'instaurer un **second versement** de cette prime exceptionnelle dans le cadre de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire, portant le montant total de la prime exceptionnelle à **1 500€**.

Par conséquent, si les établissements concernés ont précédemment retenu le montant plafond de 1500€ pour la période du 1er mars au 30 avril 2020, cette prolongation ne peut valablement s'appliquer. En effet, il s'agit d'un plafond unique au titre des deux versements.

Les bénéficiaires sont les agents publics et les apprentis affectés dans :

- les établissements et les services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ;
- les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées,
- les établissements ou services qui assurent l'accueil et l'accompagnement de personnes confrontées à des difficultés spécifiques en vue de favoriser l'adaptation à la vie active et l'aide à l'insertion sociale et professionnelle ou d'assurer des prestations de soins et de suivi médical.

Pour bénéficier d'un second versement, les agents concernés doivent avoir exercé leurs fonctions de **manière effective, pendant une durée cumulée d'au moins 30 jours calendaires entre le 1er juin et le 31 août 2020**.



## Modalités de versement du SFT—résidence alternée

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



En cas de **résidence alternée** de l'enfant au domicile de chacun des parents, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement (SFT) peut être partagé par moitié entre les deux parents dans les cas suivants :

- Lorsque les parents en ont fait la **demande conjointe**,
- Lorsque les parents sont en **désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique**.

Lorsque les parents ont fait une demande conjointe de partage, ils ne peuvent remettre en cause les modalités ainsi choisies qu'au bout d'un an, sauf changement du mode de résidence de l'enfant.

En cas de mise en œuvre du partage de la garde de l'enfant, le supplément familial de traitement dû à chacun des parents est égal au montant dû pour l'ensemble des enfants dont il est le parent ou dont il a la charge effective et permanente, **multiplié par un coefficient**

résultant du rapport entre le nombre moyen de ses enfants et le nombre total d'enfants dont il est le parent ou a la charge effective et permanente.

Lorsque son ancien conjoint est fonctionnaire ou agent public, le bénéficiaire peut demander à ce que le supplément familial de traitement qui lui est dû soit calculé du chef de son ancien conjoint. Dans ce cas, le supplément familial de traitement est calculé sur la base de l'indice de traitement de l'ancien conjoint.

Le montant du supplément familial de traitement est alors égal au montant dû au titre du nombre d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente, multiplié par un coefficient résultant du rapport entre le nombre moyen d'enfants du parent bénéficiaire et le nombre total d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente.

**Le nombre moyen d'enfants** pour chaque parent est obtenu en faisant la somme du nombre d'enfants à sa charge dans les conditions suivantes :

- Chaque enfant en résidence alternée compte pour 0,5,
- Les autres enfants à charge comptent pour 1.





## Prolongation du dispositif de GIPA

*Décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat*

Le décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 **prolonge pour l'année 2020 le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)**.

Conformément à l'arrêté pris le même jour, pour la période de référence du **31 décembre 2015 au 31 décembre 2019**, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité sont fixés comme tel :

**Taux de l'inflation**: +3,77%,

**Valeur moyenne du point en 2014** : 55,563 5 euros,

**Valeur moyenne du point en 2018** : 56,232 3 euros.

Pour rappel, le mécanisme de cette indemnité repose sur une comparaison individuelle, sur une période de référence de quatre ans, entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac).

Cette indemnité a pour objectif de **compenser des situations ponctuelles** de perte du pouvoir



d'achat.

Le décret prévoit par anticipation une prolongation du dispositif pour l'année **2021**. Les taux de références pour la période du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020 feront l'objet d'un arrêté ultérieurement.



L'Actus [RH n°55](#) consacre un dossier spécial à la GIPA, ainsi qu'une fiche procédure pour vous accompagner dans la bonne compréhension du dispositif.

Un calculateur est également mis à votre disposition par la DGAFP à l'adresse suivante : [calculateur GIPA 2020](#).



## Indemnité de fin de contrat

*Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique*

A compter du **1er janvier 2021**, pour les contrats conclus sur le fondement du 1° du I de l'article 3 (accroissement temporaire d'activité) et des articles 3-1 à 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dont la durée d'engagement est **inférieure ou égale à un an**, compte tenu des renouvellements, une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent.

Cette **indemnité n'est pas due** :

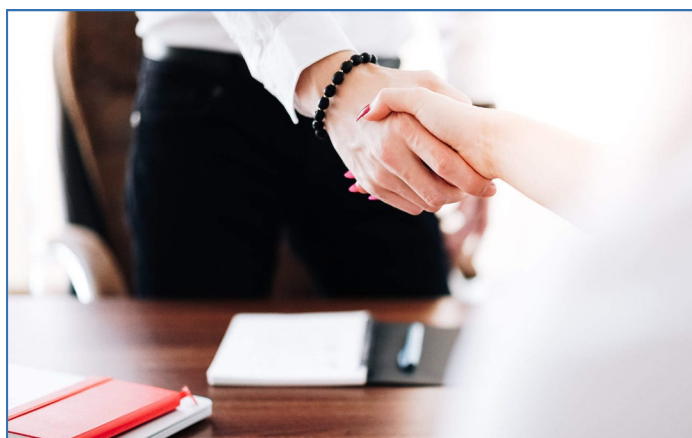
- Pour les contrats de projet,
- Au terme d'un contrat conclu pour un accroissement saisonnier d'activité,
- Au terme d'un contrat dont la durée est supérieure à un an,
- Lorsque l'agent est nommé stagiaire à l'issue de son contrat,
- En cas de renouvellement du contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale,
- En cas de refus de l'intéressé de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, pour exercer des missions similaires auprès du même employeur

avec une rémunération au moins équivalente,

- Lorsque la rémunération brute globale est supérieure à deux fois le montant brut du SMIC.

L'indemnité est fixée à **10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent**, de l'ensemble des contrats conclus avec l'intéressé.

L'indemnité est versée au plus tard **un mois après le terme du contrat**.



## Formation des policiers nationaux et des militaires détachés en police municipale

*Décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale*

*Décret n° 2020-1244 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire des agents de certains cadres d'emplois de la police municipale*



A compter du 12 octobre 2020, les fonctionnaires relevant d'un corps des services actifs de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale détachés ou intégrés directement dans **un grade relevant de la police municipale** sont astreints de suivre la période de formation **obligatoire réduite à trois mois**, contre six mois initialement.

Pour les cadres **d'emplois des directeurs de police municipale** et des **chefs de service de police municipale**, la formation obligatoire de neuf mois est réduite à **quatre mois**.

Ces dispositions dérogatoires ne concernent pas les anciens militaires et l'intégralité des

fonctionnaires relevant de la police nationale, la condition d'être en service actif étant inhérente à cette dérogation.

Le contenu des enseignements dispensés par le CNFPT dans le cadre de cette formation obligatoire porte notamment sur les missions de la police municipale et la connaissance de l'environnement territorial.

**L'agrément du procureur de la République et du Préfet** et le suivi de cette formation restent des préalables obligatoires pour l'exercice effectif des fonctions.



## Allocation journalière du proche aidant et de présence parentale

*Décret n°2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale*

Les agents publics bénéficiant d'un congé de proche aidant ou d'un congé de présence parentale ne **perçoivent aucune rémunération** par la collectivité.

Le décret n°2020-1208 du 1er octobre 2020 institue ainsi une allocation journalière pour les bénéficiaires du congé de proche aidant.

Il précise les modalités de mise en œuvre de l'allocation journalière du proche aidant et de versement par **les organismes débiteurs des prestations familiales**.

Il adapte également, de manière à assurer une gestion similaire des allocations journalières attribuées aux personnes **apportant une aide régulière à un proche dépendant, malade ou en situation de handicap**, les règles d'attribution de l'allocation journalière de présence parentale.

Ses dispositions s'appliquent aux demandes d'allocation visant à l'indemnisation des périodes de congés ou de cessation d'activités courant à compter du 30 septembre 2020.

Le bénéficiaire remet à l'organisme des prestations familiales une **attestation de l'autorité territoriale précisant le bénéfice du congé de proche aidant ou de présence parentale**.

Pour rappel, le **congé de présence parentale** est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente **une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue** de sa mère ou de son père et des **soins contraignants** (article 60 sexies de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

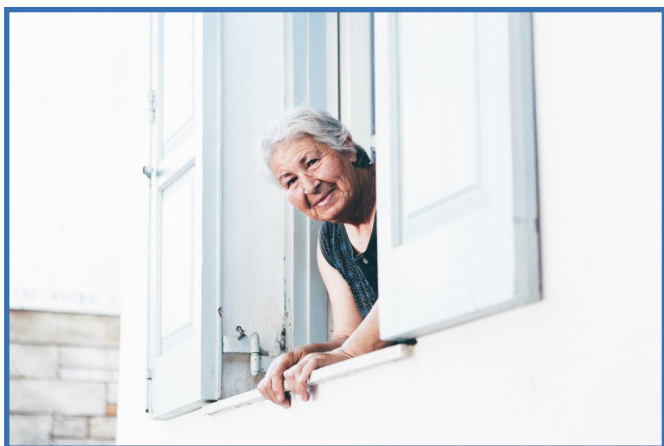
Le congé de proche aidant est accordé lorsqu'un **proche de l'agent présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité nécessitant une présence** (article 57 10°bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).





## Prime « Grand-Âge »

*Décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020 portant création d'une prime « Grand Âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale*



des personnes âgées.

La prime est instituée par **délibération**.

Elle est versée mensuellement à terme échu, réduite le cas échéant dans les mêmes proportions que le traitement.

Son attribution **n'est pas exclusive du versement du régime indemnitaire** tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le montant brut mensuel de la prime est fixé à **118€**.

Pour les agents exerçant dans plusieurs établissements, services et structures, le montant de la prime est calculé au prorata du temps accompli dans chacun des établissements ou structures.

Par ailleurs, la prime peut être versée au titre des fonctions exercées auprès des personnes âgées depuis le 1er mai 2020.

Le décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 portant création d'une **prime « Grand Âge »** pour certains personnels de la fonction publique territoriale a été publié au Journal Officiel du 30 septembre 2020.

Peuvent bénéficier de cette prime les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des **auxiliaires de soins territoriaux exerçant les fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique** et les agents contractuels exerçant des fonctions similaires dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge



Dans une [note du 18 novembre 2020](#), la DGCL précise les modalités de versement de la prime mensuelle "Grand âge" de 118 euros et son financement par l'assurance maladie.



## Inconstitutionnalité de la rupture conventionnelle sur la qualité d'organisation syndicale représentative

*Conseil Constitutionnel, décision n°2020-860 du 15 octobre 2020*

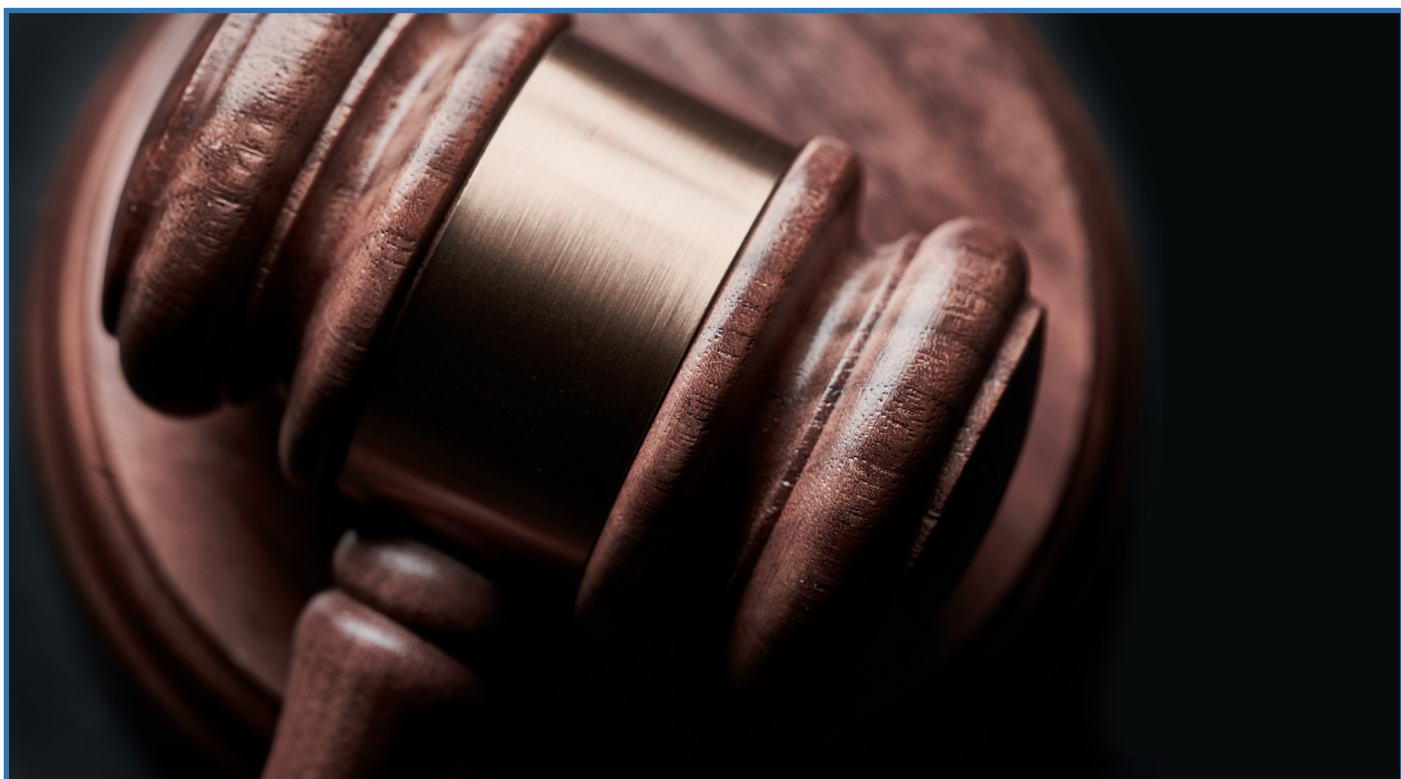
L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 instaure le principe de la rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Pour rappel, dans le cadre de cette procédure, l'agent peut se faire assister d'un **représentant désigné par l'organisation syndicale représentative** de son choix au cours de l'entretien.

Est considérée comme représentative l'organisation syndicale disposant **d'au moins un siège au CST** (CT jusqu'en 2022) de la collectivité, ou à défaut du Centre de Gestion dont relève la collectivité, où l'agent exerce ses fonctions.

Sur ce point, le juge constitutionnel est saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité sur **le caractère « représentatif »** de l'organisation syndicale et la désignation par cette même organisation du conseiller de l'agent.

Le Conseil constitutionnel estime que cette disposition établit une **différence de traitement entre les organisations syndicales représentatives et non représentatives** et est par conséquent **frappée d'inconstitutionnalité** à compter de la date de publication de sa décision, soit le 16 octobre 2020.





## Droit de priorité des fonctionnaires et mobilité interne

*Conseil d'Etat, 29 juillet 2020, n°437891*

L'article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 consacre le droit de priorité des fonctionnaires pour occuper les emplois permanents des collectivités territoriales, le recours aux agents contractuels devant être dérogatoire.

Si le principe de droit de priorité des fonctionnaires implique d'engager une procédure de licenciement d'un agent contractuel pour recruter un fonctionnaire afin de répondre à un besoin permanent, il ne s'oppose pas à ouvrir les emplois occupés par des agents contractuels recrutés à durée indéterminée en cas de mobilité interne.

Par ailleurs, le juge administratif rappelle que le licenciement d'un agent contractuel à durée indéterminée pour pourvoir un emploi

permanent par un fonctionnaire ne peut être prononcé que si le reclassement, dont les agents contractuels bénéficient, s'avère impossible.

Enfin, aucune disposition n'impose à une collectivité de publier la liste des emplois occupés par des agents contractuels à durée indéterminée, dès lors que la procédure de publication de la vacance d'emploi a préalablement été respectée lors du recrutement initial ou du renouvellement de contrat.

## Recours abusif au contrat : indemnisation du préjudice subi par l'agent

*Conseil d'Etat, 3 juillet 2020, n°424229*

Si les articles 3 à 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 offrent la possibilité aux collectivités territoriales de recourir à une succession de contrats à durée déterminée, ils ne font cependant pas obstacle à ce qu'en cas de renouvellement abusif de tels contrats, l'agent concerné se voit reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé à durée indéterminée.

Pour juger le caractère abusif des renouvellements de contrats, le juge administratif prend notamment en compte la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi

que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.





## Prolongation d'une mesure de suspension au-delà d'un délai de quatre mois

*CAA de Marseille, 22 juillet 2020, n°19MA02017*

Conformément à l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline (...) ».

La situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions ».

Il ressort de la disposition législative susvisée que l'autorité territoriale peut prolonger une mesure de suspension dans le cadre de l'engagement d'une procédure disciplinaire lorsque l'agent fait l'objet parallèlement de poursuites pénales.

L'agent public est regardé comme faisant l'objet de poursuites pénales dans les cas où une action publique est mise en œuvre à son encontre.

En l'espèce, un rappel de la loi, constituant une alternative aux poursuites pénales, ne peut être assimilé à la mise en œuvre de l'action publique.

## Illégalité du recrutement d'un vacataire sur un emploi permanent

*CAA de Marseille, 22 juillet 2020, 18MA01785*

Les emplois permanents des collectivités territoriales sont occupés par des fonctionnaires. Ils peuvent, par dérogation, être occupés par des agents contractuels de droit public mais ne peuvent l'être par des agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminées, caractérisant des emplois de vacataires.

Dès lors qu'un agent est engagé pour assurer des prestations hebdomadaires, rémunéré mensuellement sur des fonctions restées inchangées, pour un même volume horaire et sur plusieurs années, doit être présumé occuper un emploi permanent.

La collectivité ne peut alléguer que l'emploi ne correspondait pas à un besoin permanent en

raison de la dépendance de son maintien chaque année à la reconduction des crédits alloués par le conseil municipal au service de la jeunesse.

Le recrutement en qualité de vacataire d'un agent pouvant occuper ses fonctions en qualité de contractuel de droit public constitue une illégalité fautive, susceptible d'ouvrir droit à indemnisation pour préjudice financier et préjudice moral découlant de la précarité de ses conditions de recrutement et d'emploi.



« Un agent en congé annuel peut-il solliciter une autorisation spéciale d'absence ? »

Conformément à la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique, « *les autorisations spéciales d'absence sont à prendre lors de la survenance de l'évènement pour lequel elles sont accordées. Elles ne peuvent être reportées à une autre date ni être octroyées quand l'agent est en congé pour maladie ou absent pour tout autre motif régulier.* ».

Il ressort de cette disposition qu'une autorisation spéciale d'absence est octroyée pour permettre à un agent de s'absenter **pendant ses jours de services effectifs** sans solliciter ses congés annuels ou s'exposer à une retenue sur traitement pour service non fait. Ainsi, l'agent en congé annuel n'a pas lieu de solliciter une autorisation spéciale d'absence. De plus, un congé annuel régulièrement octroyé, un jour de repos ou un jour férié ne permettent pas à l'agent de solliciter le report de son autorisation spéciale d'absence, à prendre au moment de l'évènement.

« Un agent public peut-il bénéficier du SFT pour l'enfant de son concubin ? »

Les agents publics, fonctionnaires et contractuels, bénéficient d'un supplément familial de traitement (SFT) au titre des enfants dont ils assurent **la charge effective et permanente à raison d'un droit par enfant** (article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

La notion d'enfant à charge est celle fixée par le code de la sécurité sociale, nécessitant une « charge effective et permanente » de l'enfant.

La charge effective et permanente d'un enfant est une notion de fait qui découle de **l'obligation légale** pour les parents de nourrir, entretenir et élever leurs enfants, et de veiller sur leur sécurité, leur santé et leur éducation.

Ainsi, toute personne qui assume le logement, la nourriture, l'habillement, l'éducation d'un enfant est considérée comme ayant la charge de celui-ci. Aucun lien de filiation n'est requis entre l'agent et l'enfant.

Dans sa décision du 30 juillet 2014 (n°371405) le Conseil d'Etat confirme qu'un agent public peut bénéficier du SFT au titre de l'enfant de son/sa compagne/concubin(e) en **garde alternée**. Cependant, les deux parents sont présumés assumer de manière exclusive la charge effective et permanente. Il revient à l'agent de remettre en cause cette présomption et d'établir assumer cette charge en lieu et place des parents.

« Un agent public peut-il refuser de suivre une formation obligatoire en matière de sécurité ? »

Si les dispositions statutaires n'imposent pas aux agents de suivre obligatoirement des formations en matière de sécurité, l'exercice de leurs fonctions peut rendre nécessaire leur suivi (formation CACES, Certiphyto, etc.).

Le refus de l'agent de suivre ces formations s'apparente à un manquement à son devoir **d'obéissance hiérarchique**. Dans ce cadre, il s'expose à l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre, l'ordre donné de suivre cette formation ne pouvant s'assimiler à un ordre manifestement illégal susceptible de trouver un ordre public.



## Fiche pratique

# Dispositif de reconversion des militaires dans la FPT



## Dispositif des emplois réservés

Les emplois réservés constituent un dispositif spécifique d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A, B et C de la fonction publique territoriale.

Il s'agit d'un recrutement dérogatoire, sans concours, fondé sur la reconnaissance des qualifications et acquis de l'expérience professionnelle.

Les bénéficiaires prioritaires, dont les candidatures sont traitées par les services départementaux de l'office national des anciens combattants, sont :

- les victimes ou invalides de guerre, sapeurs-pompier volontaires, victimes d'un accident ou maladie en service, victimes d'actes de terrorisme,

- les conjoints et enfants de ces victimes,
- les orphelins de guerre et pupilles de la nation.

Depuis le 1er janvier 2020, les militaires en activité sont exclus de ce dispositif. Seuls les anciens militaires pensionnés de guerre pourront bénéficier de ce recrutement dérogatoire.

Les candidats sont inscrits sur des listes d'aptitude régionales ou nationales par le ministre de la défense. Le candidat inscrit sur la liste d'aptitude est nommé en qualité de stagiaire selon les modalités fixées par le statut particulier du cadre d'emplois considéré, dans le respect de la procédure de droit commun.



## Dispositif de reconversion

Les militaires en activité peuvent bénéficier d'un détachement dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale.

La nomination en qualité de stagiaire est réservée aux anciens militaires, radiés des cadres et des contrôles depuis moins de trois ans.

En application des articles D. 4139-11 et suivants du code de la défense, le militaire en activité peut, sur demande agréée par l'autorité militaire compétente, être détaché dans un cadre d'emplois relevant de la fonction publique territoriale.

L'ancienneté requise est définie comme suit :

- dix ans en qualité d'officier ou quinze ans, dont cinq en qualité d'officier, pour un détachement dans un emploi de la catégorie A,
- cinq ans pour un détachement dans un emploi de la catégorie B,

- quatre ans pour un détachement dans un emploi de la catégorie C. Les conditions d'ancienneté sont applicables aux anciens militaires souhaitant bénéficier d'une nomination en qualité de stagiaire.

La durée du détachement ou de stage est d'un an renouvelable et est précédée d'une mise à disposition de deux mois pour un stage probatoire. À son terme, l'intéressé peut demander son intégration dans le cadre d'emplois territorial.



## Militaires et police municipale : formation assouplie

Les fonctionnaires relevant d'un corps des services actifs de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale détachés ou intégrés directement dans un grade relevant de la police municipale bénéficie d'une réduction de la période de formation obligatoire (cf tableau ci-dessous).

Le contenu des enseignements dispensés par le CNFPT dans le cadre de cette formation obligatoire porte notamment sur les missions de la police municipale et la connaissance de l'environnement

territorial.

Ces dispositions dérogatoires ne concernent pas les anciens militaires et les militaires ne relevant pas de la gendarmerie nationale. Ils pourront recourir aux dispositifs d'emplois réservés ou de détachement sous réserve de suivre la période initiale de formation, sans assouplissement possible.

Concerne uniquement les services actifs	Période de formation initiale	Période de formation assouplie
Agents de police municipale (gardien brigadier / brigadier chef principal)	Six mois	Trois mois
Directeurs de police municipale / Chefs de service de police municipale	Neuf mois	Quatre mois

**Agrément du procureur de la République et du Préfet requis**

## Reconversion des militaires

### Dispositif des emplois réservés (art. 4139-3 du code de la Défense)

#### Bénéficiaires :

- les victimes ou invalides de guerre, sapeurs-pompiers volontaires, victimes d'un accident ou maladie en service, victimes d'actes de terrorisme (anciens militaires ou militaires invalides)
- les conjoints et enfants de ces victimes,
- les orphelins de guerre et pupilles de la nation,

Liste d'aptitude régionale ou nationale dressée par le Ministère de la Défense, valable 5 ans  
Examen de la liste d'aptitude par l'autorité territoriale

Arrêté portant recrutement en qualité de stagiaire

Arrêté de titularisation - nomination en qualité de fonctionnaire

Refus de titularisation — réintégration dans son administration d'accueil le cas échéant

#### Reprise des services :

- En totalité dans la limite de 10 ans pour la catégorie C
- Pour la moitié dans la limite de 8 ans pour la catégorie B
- Pour la moitié dans la limite de 7 ans pour la catégorie A

Ou classement selon les dispositions de droit commun (reprise des services publics/privés)

Option la plus favorable retenue

## Dispositif de reconversion (art. 4139-2 du code de la Défense)

### Bénéficiaires :

- Militaires en activité
- Anciens militaires

Militaires en activité

Anciens militaires radiés des cadres et des contrôles depuis moins de trois ans

### Ancienneté requise

- Emplois de catégorie A : dix ans en qualité d'officier ou quinze ans, dont cinq en qualité d'officier
- Emplois de catégorie B: cinq ans
- Emplois de catégorie C: quatre ans

**Arrêté portant mise à disposition pour deux mois + Arrêté portant nomination par détachement**  
Indice égal ou immédiatement supérieur

Durée d'un an  
Renouvelable une fois

Arrêté portant nomination en qualité de stagiaire  
Reprise des services antérieurs (1)

Demande d'intégration à l'autorité territoriale au plus tôt trois mois et au plus tard un mois avant le terme du détachement ou du stage

1. Intégration
2. Réintégration dans le corps d'origine ou rejet de la demande d'intégration (ancien militaire)
3. Maintien en détachement ou renouvellement du stage

Décision de maintien en détachement ou de réintégration prononcée après avis de la Commission nationale d'orientation et d'intégration