

# **VEILLE JURIDIQUE 2021/001**

## **sommaire**

◆	<b>Lois - Ordonnances - Décrets - Circulaires .....</b>	<b>p 2 à 11</b>
◆	<b>Jurisprudences - Avis divers .....</b>	<b>p 12 à 15</b>
	⇒ Contentieux administratif.....	p 12
	⇒ Contractuel.le .....	p 12
	⇒ Décisions créatrices de droits .....	p 12
	⇒ Discipline .....	p 12
	⇒ Droits et obligations du fonctionnaire.....	p 12
	⇒ Licenciement .....	p 13
	⇒ Positions statutaires .....	p 13
	⇒ Prestations sociales .....	p 13
	⇒ Régime indemnitaire .....	p 13
	⇒ Temps de travail .....	p 13

# Lois - Ordonnances - Décrets - Circulaires

- ◆ **Ordonnance "Santé et famille" n° 2020-1447 du 25 novembre 2020, publiée au JO du 26 novembre 2020**

Elle modifie certaines dispositions en matière de protection sociale : conditions d'aptitude à l'entrée de la fonction publique, création d'une instance médicale unique "le conseil médical", modalités d'octroi des congés pour raison de santé fractionnés, refonte du temps partiel thérapeutique, précisions sur le reclassement pour inaptitude physique et la PPR, diverses dispositions relatives aux congés pour raisons familiales. (décrets à venir)

L'ordonnance a pour objectif d'aider l'ensemble des agent.es à mieux concilier vie familiale et professionnelle en clarifiant les droits à congés liés aux charges parentales. Elle allonge notamment de 30 jours le congés de paternité et d'accueil de l'enfant pour les agents publics, lorsque l'enfant est hospitalisé après la naissance, à l'instar des salarié.es du secteur privé. L'ordonnance applique par ailleurs immédiatement aux agent.es publics l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant qui est prévu pour les salariés du secteur privé par le projet de loi de financement de la sécurité sociale 2021, en cours d'examen par le parlement.

Cette ordonnance a également pour objectif de soutenir les agent.es publics qui rencontrent des difficultés de santé. Le dispositif du temps partiel thérapeutique, aussi appelé mi-temps thérapeutique, se trouve ainsi remodelé afin de bénéficier à un plus grand nombre d'agent.es en devenant plus souple d'accès et surtout, renouvelable au cours de la carrière.

L'ordonnance invoque le fractionnement des congés de longue maladie et de longue durée, qui permet aux personnes atteintes d'une longue maladie d'alterner des périodes de soins et des périodes de travail, qui sera ainsi sécurisé. Les instances médicales chargées d'examiner certaines situations de santé dans la fonction publique sont réformées pour « plus de lisibilité et de simplicité » au bénéfice des agent.es concerné.es. Leur parcours sera facilité, les délais seront réduits, de même que les obstacles à leur retour au travail ou à leur maintien en poste.

## **Chômage**

- ◆ **Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public**

Les agent.es publics et les personnel.les de droit public ou de droit privé involontairement privé.es d'emploi peuvent bénéficier d'une indemnisation chômage lors :

- d'une radiation d'office des cadres ou d'un licenciement pour tout motif, sauf abandon de poste ou perte de la qualité d'agent.e titulaire à la suite d'une fin de détachement,
- de la fin du contrat durant ou au terme de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur-euse,
- d'un refus de renouvellement de leur contrat pour un motif légitime (qui devra être validé par Pôle emploi) lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur-euse,

- d'un placement d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés maladie,
- lorsque la relation de travail avec l'employeur a été suspendue, lorsqu'ils/elles sont placés ou maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré en cas d'impossibilité pour cet employeur, faute d'emploi vacant, de les réintégrer ou de les réemployer. Toutefois, les personnels qui n'ont pas sollicité leur réintégration ou leur réemploi dans les délais prescrits ne sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée courant à compter de la date à laquelle ils/elles présentent leur demande,
- d'une démission pour un motif considéré comme légitime au sens des mesures d'application du régime d'assurance chômage (qui, de même, devra être validé par Pôle emploi et qui comporte un risque de retard du versement de l'ARE et l'application d'un délai de carence de 4 mois).

## Congés

- ◆ **Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant**

Le décret introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement d'échelon et de grade et à la retraite (validation des trimestres), dans la limite de 5 ans sur toute la carrière pour les agents en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité est porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental est réduite à deux mois. Il sera important d'informer les collègues de leur droit notamment à l'avancement de grade même en période de disponibilité pour élever un enfant.

- ◆ **Décret n°2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique**

Le décret modifie le dispositif des congés bonifiés dans les trois versants de la fonction publique. Les congés peuvent être attribués tous les deux ans au lieu de trois antérieurement et dans la limite de 31 jours consécutifs maximum au lieu de 65. Les frais de transport restent à la charge de la collectivité employeur.

- ◆ **Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique**

Ce congé qui permet de s'occuper d'enfants atteints de maladie grave est désormais ouvert aux stagiaires. Ce décret ajoute une seconde situation de réouverture du droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans, lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants.

Donc, à l'issue de la période de trente-six mois, un nouveau droit à congé peut être ouvert, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et dans les situations suivantes :

- en cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant ;
- en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée ;
- lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Enfin, ce décret introduit la possibilité de prendre son congé de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel.

#### ♦ **Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 sur le congé de proche aidant**

Ce décret détermine, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public, les conditions d'attribution et de renouvellement du congé de proche aidant. Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les cas de situations d'urgence pour lesquels les délais sont supprimés. Enfin, il définit les modalités d'utilisation de ce congé ainsi que les cas de reprise anticipée et de renoncement. Au cours de la période de bénéfice du congé de proche aidant, le/la fonctionnaire territorial.e reste affecté.e dans son emploi. Le/la fonctionnaire bénéficiaire du congé de proche aidant peut en modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies. Il/elle en informe par écrit le/la chef.fe de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il/elle relève, avec un préavis d'au moins 48 heures.

Mais ces délais ne s'appliquent pas, et le congé débute ou peut être renouvelé sans délai, lorsque la demande de bénéfice ou de renouvellement du congé de proche aidant ou la modification de sa modalité ou de ses modalités d'utilisation et de ses dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :

- la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;
- la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans ces cas, le/la fonctionnaire transmet, sous 8 jours, à l'autorité territoriale dont il/elle relève, le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.

Les situations dans lesquelles le ou la fonctionnaire bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du fonctionnaire ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ;

- lorsque l'état de santé du fonctionnaire le nécessite.

Il/elle informe par écrit l'autorité territoriale, au moins 15 jours avant la date à laquelle il/elle entend bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 8 jours.

## **Contentieux**

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

L'expérimentation de la médiation instituée par le décret de 2018 est prolongée. Pour mémoire, elle prévoyait sur la compétence territoriale de certains tribunaux administratifs, l'obligation d'avoir recours à une instance de médiation instituée auprès des centres de gestion dans le cadre de certains litiges opposant les agents publics à leur administration.

## **Contractuel.les**

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

Le contrat de projet institué par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, permet de recruter des contractuel.les sur des emplois non permanents pour la réalisation d'un projet ou d'une opération pour une durée totale de 6 ans maximum ou jusqu'à la réalisation du projet avant l'échéance de 6 ans. Ce décret indique quelles doivent être les clauses de ces contrats. **Ce type de contrat constitue une attaque supplémentaire du statut de la fonction publique et permet de déroger à l'obligation de CDIisation au-delà des 6 ans.**

## **Droits et obligations des fonctionnaires**

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

Le décret précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative. Il fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire. Il précise également l'obligation de déclaration à laquelle sont soumis.es à la fois les dirigeant.es des sociétés et associations recruté.es par l'administration et les agent.es à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet lorsqu'ils/elles exercent une activité privée lucrative. Le décret détermine les modalités du contrôle déontologique exercé par l'administration ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, selon le cas, lors d'une demande d'autorisation pour accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou d'une demande de cessation de fonctions, définitive ou temporaire, pour exercer une activité privée lucrative. Il fixe la liste des emplois pour lesquels la saisine de la Haute Autorité est obligatoire pour ces deux types de demandes. Le décret détermine les modalités du contrôle préalable à la nomination à certains emplois d'une personne ayant exercé une activité privée au cours des trois années précédentes.

## Égalité femmes/hommes

- ◆ **Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique**

Un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est établi dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent.

Il définit, pour une période maximum de 3 ans, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment en matière de rémunération, d'évolution de carrière, d'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action est rendu accessible aux agent.es par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

## Formation

- ◆ **Décret n°2020-815 du 29 juin 2020 relatif aux modules communs de formation continue des professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de moins de six ans**

La formation commune aux professionnel.les intervenant auprès des enfants scolarisés de moins de six ans vise à renforcer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement de l'élève, en lien avec la famille ou les responsables de l'enfant. Ces modules devraient être organisés localement et conjointement par l'Éducation Nationale et le CNFPT ou les collectivités territoriales concernées. **Ces formations sont intéressantes et réclamées depuis longtemps. Il faudra insister localement pour qu'elles se mettent en place.**

## Harcèlement/discrimination /violences

- ◆ **Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique**

Le décret précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place dans l'ensemble des administrations. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agent.es victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agent.es vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise en-

fin les exigences d'accessibilité du dispositif de signallement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations. **Ce dispositif est obligatoire à compter du 1er mai 2020. Il doit être soumis à l'avis du Comité Technique et rendu public auprès de l'ensemble des agent.es.**

### **Instances/Lignes Directrices de Gestion**

- ◆ **Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique**

Ce texte est un mode d'emploi de constitution du rapport social unique, à l'usage des collectivités. Ce rapport va remplacer toute une série de documents que les administrations avaient obligation de présenter au comité technique soit annuellement (comme le rapport de situation comparée), soit tous les deux ans (notamment le "bilan social"), obligations qui n'étaient pas toujours respectées. Il conviendra d'être vigilant.es, en nos qualités d'élu.es au CT sur la présentation de ce document qui doit être présenté tous les ans dès 2021. Le rapport, qui doit être publié, comporte également les informations se rapportant au moins aux deux années précédentes et, lorsque c'est possible, aux trois années suivantes. Cet aspect nous paraît intéressant dans la mesure où il nous permettra d'avoir des éléments de comparaison pour l'analyse de l'évolution de la gestion des ressources humaines dans la collectivité sur plusieurs années (ex. : voir comment le taux d'absentéisme a évolué sur certains services, ou le taux d'accidents de service...). Les représentant.es du personnel doivent avoir accès à la base de données sociales pendant son élaboration.

**Voir le document fédéral sur les LDG et le vade-mecum sur l'égalité femmes/hommes**

- ◆ **Décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale**

Ce décret met en œuvre les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique concernant les modifications des compétences des CAP et CCP, la suppression des groupes hiérarchiques à compter des prochaines élections professionnelles. Les CAP perdent de nouvelles compétences au 1er janvier 2021 sur les avancements d'échelon, de grade et la promotion interne. Elles n'émettront plus d'avis sur les prorogations de stage. Elles continueront d'émettre un avis sur les licenciements pour insuffisance professionnelle en cours de stage et les refus de titularisations ; les refus de temps partiel, de congé au titre du compte-épargne-temps, de télétravail ; les refus de congé pour formation syndicale ; les refus de formation ; certains licenciements et les procédures disciplinaires. Même si nous constatons souvent le peu de pouvoir des représentant.es du personnel dans cette instance, ce décret limite gravement les droits des agent.es à être défendu.es sur leur déroulement de carrière.

### **Positions du fonctionnaire**

- ◆ **Décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**

Le décret fixe les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des

fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

## **Prestations sociales**

- ◆ **Décret no 2020-1547 du 09/12/2020 relatif au versement du «forfait mobilités durables» dans la fonction publique territoriale**

Après délibération, les agent.es publics peuvent bénéficier du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle personnel ou en tant que conducteur-trice ou passager.e en covoiturage, sous forme d'un « forfait mobilités durables ».

L'agent.e doit déposer une déclaration sur l'honneur avant le 31/12 de l'année considérée, déclaration sujette à contrôle, pour un versement l'année suivante.

Le nombre minimal de jours d'utilisation d'un moyen de transport éligible au versement du forfait mobilités durables, modulable, est fixé à 100 jours. Le montant annuel, modulable, est fixé à 200 € non imposable. (arrêté du 9 mai 2020)

Le versement du « forfait mobilités durables » est exclusif du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos

C'est un forfait bien inférieur à celui qui peut être versé aux salariés du privé (500 €). L'incitation à l'utilisation de moyens de transport moins polluants tombe complètement à plat pour les fonctionnaires. Aux équipes syndicales de mettre la pression pour que ce soit fait le plus tôt possible ! A signaler que si la décision est prise par la collectivité avant le 31 décembre 2021, elle sera rétroactive pour 2021.

## **Recrutement**

- ◆ **Décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91- 298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet**

Liberté de recruter des temps non complets dans toutes les collectivités et tous les cadres d'emplois. Ce décret permet de renforcer la précarité dans toutes les collectivités indépendamment de leur taille. Les femmes seront probablement les premières concernées par cette précarité (emplois d'aide à la personne, nettoyage,...)

## **Rémunération**

- ◆ **Décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet**

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui recourt aux heures complémentaires peut décider d'une majoration de leur indemnisation. Le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes



à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes. Les heures effectuées au-delà de la durée de travail effectif de 35 heures hebdomadaires sont payées en heures supplémentaires si une délibération le prévoit.

Cette mesure est subordonnée à la mise en œuvre par l'employeur-euse de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires accomplies sauf pour les heures effectuées hors des locaux de rattachement ou les petites collectivités (effectif inférieur à 10 agent-es).

♦ **Décret n°2020-689 du 4 juin 2020 modifiant le décret n°2001-654 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements professionnels des Collectivités Territoriales et établissements publics**

Les collectivités doivent prévoir le barème des remboursements forfaitaires alloué aux agent-es en mission ou en formation qui pourrait par conséquent être inférieur aux forfaits fixés pour les agents de l'Etat. En cas de forfaits inférieurs aux plafonds de l'Etat, la délibération pourra prévoir que, sur justificatifs, l'agent-es qui aura dépassé ces forfaits pourra être remboursé aux frais réels jusqu'aux plafonds fixés pour les agents de l'Etat (17,50 € pour les repas...) Cette délibération devra être préalablement examinée par le CT notamment dans le cadre de la modification du règlement intérieur. Il s'agit clairement d'une mesure régressive pour les droits des agent-es territoriaux contraire au principe de parité entre fonctions publiques et à l'unité de la fonction publique.

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

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public peut instituer une prime « Grand âge », pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emploi des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide soignant ou d'aide médico-psychologique régis par le décret du 28 août 1992 et les agent.es contractuel.les exerçant des fonctions similaires dans les EPHAD ou tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées. Le montant brut mensuel de la prime est fixé à 118 euros, proportionnellement au temps de travail.

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

A partir du 1er janvier 2021, tout contrat conclu ou renouvelé pour une période de moins d'un an devra donner lieu au versement d'une indemnité de précarité de 10 % de la rémunération brute versée en fin de contrat et au plus tard un mois après son terme. Cette obligation ne vise que les contrats dont la rémunération est inférieure à deux fois le montant brut du SMIC. Ne sont pas concernés les contrats saisonniers.

Nous attirons donc l'attention des syndicats sur la possible transformation de la qualification des contrats, nouveaux ou renouvelés, pour l'accroissement temporaire d'activité vers un besoin saisonnier. Un contrat accroissement temporaire d'activité peut être transformé en contrat saisonnier et ainsi ne plus être éligible à la prime de fin de contrat.

♦ **Décret n°2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance**

A compter du 1er janvier 2021, pour les catégories de travailleurs-euses mentionnés.es à l'article L. 2211-1 du code du travail, le montant du salaire minimum de croissance est relevé dans les conditions ci-après :

1° En métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, son montant est porté à 10,25 € l'heure ;

2° A Mayotte, son montant est fixé à 7,74 € l'heure.

♦ **Décret n°2020-1626 du 18 décembre 2020 modifiant le décret 2017-1889 du 30 décembre 2017 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique**

Le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à l'augmentation de la rémunération.

### **Temps partiel**

♦ **Décret n°2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant**

Pour une demande présentée avant le 1er juillet 2022 et après délibération de la collectivité, les fonctionnaires et les agent.es contractuel.les de droit public ont droit à un temps partiel annualisé 60 %, 70 %, 80 % ou 100 % à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Le décret précise les modalités de mise en œuvre.

### **Travailleurs-euses handicapé.es**

♦ **Décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap**

En cas de changement d'administration d'emploi de l'agent.e, une convention entre les 2 administrations définit les modalités de mise en œuvre de la portabilité des équipements (cession, transport et installation des équipements) et de prise en charge des coûts afférents par l'administration d'accueil. La portabilité n'est mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent.

Le décret précise les dérogations aux règles normales de déroulement des concours, aux procédures de recrutement et aux examens en faveur des candidat.es en situation de handicap.

- ◆ **Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage**

Ce décret fait suite à l'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique en ouvrant, à titre expérimental et jusqu'au 6 août 2024, la possibilité, pour les apprenti.es atteint.es de handicap, de faire valider leur apprentissage en vue d'une titularisation sans concours, le contrat d'apprentissage équivalant à l'année de stage.

- ◆ **Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique**
- ◆ **Arrêté du 23 octobre 2020 fixant au titre de l'année 2020 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat**

Pour la période de référence fixée 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

- taux de l'inflation : + 3,77 %

- valeur moyenne du point en 2015 : 55,563 5 euros

- valeur moyenne du point en 2019 : 56,232 3 euros

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/indemnite-de-garantie-individuelle-pouvoir-dachat>

- ◆ **Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions**

Cette circulaire vise à inciter à la réduction des délais d'octroi de la protection fonctionnelle quand l'agent-e en remplit les conditions.

# Jurisprudences - Avis divers

## Contentieux administratif

- ◆ **Conseil d'Etat, 12 février 2020, req. n° 432598**

Une condamnation financière de l'administration employeur prononcée par décision de justice n'est pas soumise à la prescription quadriennale, et le créancier peut en demander l'exécution au-delà de quatre ans.

## Contractuel-les

- ◆ **Tribunal Administratif de Versailles, 10 juillet 2020, 2ème chambre, M. T. c/ commune de Plaisir, n°1807764 et 1901586, C+**

La proposition de reclassement sur un poste en CDD faite à un agent en CDI suite à la suppression de son poste ne constitue pas un acte attaquant. Cependant le tribunal annule le licenciement de l'agent qui bénéficiait d'un CDI car la commune n'a pas prouvé qu'elle était dans l'impossibilité de lui proposer un autre poste en CDI.

## Décisions créatrices de droit

- ◆ **Conseil d'Etat, 7 février 2020, n°428625**

Une décision créatrice de droit ne peut être retirée que si elle est illégale et dans les 4 mois de son adoption conformément à l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA). En effet, cet article dispose que « l'administration ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits de sa propre initiative ou sur la demande d'un tiers que si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision ». Pour examiner l'illégalité de la décision, le Conseil d'Etat n'admet l'irrégularité formelle que si cette irrégularité a été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision et si elle a privé les intéressés d'une garantie.

## Discipline

- ◆ **Cours Administrative d'Appel de Marseille, 15 octobre 2020, n°19MA04416**

L'employeur conserve son pouvoir disciplinaire même lorsque l'agent.e est placé.e en congé maladie. En revanche, le placement d'un.e fonctionnaire en congé de maladie le fait bénéficier du régime de rémunération attaché à cette situation et fait donc obstacle à ce qu'il exécute pendant son congé de maladie une sanction disciplinaire prononcée à son encontre.

## Droits et obligations du fonctionnaire

- ◆ **Conseil d'Etat, 12 février 2020, n° 418299**

Le port de la barbe n'est pas un signe ostentatoire portant atteinte à l'obligation de neutralité ni au principe de laïcité.

## Licenciement

- ◆ **Cours Administrative d'Appel de Paris, 22 septembre 2020, n°20PA01571**

Annulation d'un licenciement après 3 refus de postes suite à une demande de réintégration après une disponibilité pour convenance personnelle. La transmission de fiches de postes avec invitation à y candidater et à participer à un jury de recrutement ne constitue pas une offre d'emploi ferme et précise.

## Positions statutaires

- ◆ **Tribunal Administratif d'Orléans 1ère chambre, 13 octobre 2020, n° 1902110**

Aucune disposition interdit à un.e agent.e de demander à bénéficier d'une disponibilité pour convenance personnelle pendant un congé de longue maladie.

## Prestations sociales

- ◆ **Conseil d'Etat, 7 février 2020, n° 420567**

Tou.tes les agent.es publics ont le droit à la prise en charge de la moitié de leurs frais de transport en commun domicile-travail, y compris les vacataires et le requérant peut percevoir des intérêts sur les sommes qui lui sont dues à ce titre.

## Régime indemnitaire

- ◆ **Cours Administrative d'Appel de Nancy, 3ème chambre, 17 novembre 2020, 19NC00326**

Cette décision, très intéressante pour les territoriaux, entérine la possibilité, pour une commune, de prévoir la possibilité de verser l'IFSE aux agent.es même s'ils/elles sont en congés de longue maladie et congé de longue durée, ce qui n'est pas possible pour les agent.es de l'Etat, en indiquant que cette disposition ne déroge pas au principe de parité. Seulement, le Préfet qui avait porté cette question devant les tribunaux a saisi le Conseil d'Etat pour contester cet arrêt. A surveiller donc ...

- ◆ **Cours Administrative d'A de Versailles, 2ème chambre, 31 août 2020, 18VE04033**

Dans cet arrêt, la Cour administrative d'appel de Versailles considère que le fait d'asseoir le versement du CIA sur un critère d'absentéisme est illégal car il équivaut à instituer une prime qui n'existe pas pour les agent.es de l'Etat. Il semblerait que la Cour ait considéré que le principe de parité s'applique aussi lorsque le régime indemnitaire mis en place par la collectivité (RIFSEEP) est moins favorable que pour les agent.es de l'Etat.

## Temps de travail

- ◆ **Tribunal Administratif de Cergy Pontoise, 7 décembre 2020, 11ech., n°1707441**

Une collectivité ne saurait substituer de simples "jours de repos" à des RTT notamment dans le cadre d'un cycle de travail annualisé, car ces "jours de repos" n'impliquent pas les mêmes garanties pour les agents que la récupération du temps de travail.