



Lettre d'actualités statutaires n° 23 - Avril - Mai - Juin 2020

Edito :

Pendant cette période exceptionnelle, le Centre de Gestion a continué à vous accompagner à distance.

Le Pôle juridique et carrières a ainsi traité près de 1.200 demandes du 17 mars au 9 mai 2020. La FAQ, publiée sur notre site afin de vous informer au mieux sur la gestion de la Covid-19, aura, quant à elle, été consultée plus de 1.500 fois.

Aujourd'hui, l'heure est au déconfinement et à la reprise. Le Centre a ainsi rouvert ses portes et les instances paritaires placées auprès du CDG ont repris leur cours normal [conformément à leurs agendas](#).

Sur ce point, nous vous rappelons que la [procédure de promotion interne pour l'année 2020](#) est ouverte et que vous pouvez présenter vos agents **jusqu'au 15 juillet 2020 dernier délai**.

La présente lettre est aussi l'occasion de faire un point sur l'actualité statutaire qui, malgré le confinement et la pandémie, ne s'est pas tarie notamment en ce qui concerne les mesures d'application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique.

Ainsi, les décrets permettant la mise en œuvre des mesures en faveur des **agents en situation de handicap** sont parus.

Les dispositifs dérogatoires de détachement ou de titularisation, respectivement pour les fonctionnaires et les apprentis en situation de handicap, sont entrés en vigueur comme la portabilité des équipements en cas de mobilité.

Les textes en faveur de **l'égalité professionnelle** sont également parus afin de permettre l'établissement des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle, le maintien des droits en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant ou encore le temps partiel annualisé à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

En écho à cette période de pandémie, le décret permettant la mise en place du **télétravail ponctuel** a également été publié.

A noter aussi, la promulgation de la loi sur les droits des travailleurs après le décès d'un enfant qui avait créé polémique en début d'année après son rejet initial par la majorité parlementaire.

D'autres décrets annoncés vont permettre de mettre en place la majoration des heures complémentaires pour les agents à temps non complet, de rembourser au réel les frais de repas engagés par les agents en mission, ou d'aménager temporairement les dispositions relatives au CET afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19.

Les agents du Pôle Juridique et Carrières du CDG60 restent à votre entière disposition pour répondre à vos questions en lien avec cette actualité.

Notez dans vos agendas que, faute de pouvoir venir à votre rencontre, **un Webinaire** (mot devenu à la mode) sera organisé **le 30 juin prochain** de 14h à 16h afin d'évoquer avec vous cette actualité, pour vous inscrire [cliquez-ici](#).

Sommaire

Textes législatifs et réglementaires :	4
➤ ASA consécutive à la perte d'un enfant	4
➤ Election du conseil d'administration du CDG	4
➤ Télétravail ponctuel	5
➤ Dispositions temporaires CET et covid-19	6
➤ Détachement d'office en cas de transfert d'activité à une personne privée	6
➤ Reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux	8
➤ Remboursement des frais professionnels	9
➤ Majoration des heures complémentaires	9
➤ Portabilité de l'équipement pour les personnes en situation de handicap	11
➤ Détachement dans un cadre d'emplois ou une catégorie supérieure des fonctionnaires en situation de handicap	11
➤ Expérimentation de la titularisation des apprentis en situation de handicap	14
➤ FIPHFP	16
➤ Maintien des droits en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant	16
➤ Temps partiel annualisé à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant	17
➤ Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle	17
➤ Apprentissage dans le secteur public	18
Jurisprudences :	19
➤ L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement une clause illégale du contrat de travail d'un agent contractuel	19
➤ Une collectivité ne peut pas prévoir de réduire automatiquement le régime indemnitaire d'un agent en cas de faute disciplinaire	20

Textes législatifs et réglementaires :

➤ ASA consécutive à la perte d'un enfant

[Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant](#)

L'article 2 de cette loi vient modifier l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 afin de permettre aux fonctionnaires et agents contractuels, à l'instar des salariés du secteur privé, de bénéficier d'autorisation spéciale d'absence en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à charge dont le nombre de jours dépend de son âge :

Age de l'enfant	Nombre de jours d'ASA
Enfant de moins de 25 ans, Ou personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente (enfant à charge dans le cadre d'une famille recomposée par exemple).	- 7 jours ouvrés (<i>jours où la collectivité est réellement en activité (en général du lundi au vendredi)</i>) - + 8 jours, qui peuvent être fractionnés et pris dans un délai d'un an à compter du décès
Enfant de plus de 25 ans	- 5 jours ouvrables (<i>qui peuvent être légalement travaillés (du lundi au samedi)</i>)

Par ailleurs, il sera possible de réaliser des dons de jours de repos pour le deuil d'un enfant.

Toutefois, l'application de cette mesure est subordonnée à la publication d'un décret qui viendra déterminer les conditions dans lesquelles un agent public pourra renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent dont l'enfant (ou personne à charge) âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé.

Dans ce cadre, l'autorité ou le chef de service sera informé du don de jours de repos et il ne pourra pas s'y opposer.

Certaines prestations sociales continueront à être versées en prenant en compte l'enfant décédé.

Enfin et à titre expérimental, l'Etat autorise le financement de la prise en charge de la souffrance psychique du parent ou du titulaire de l'autorité parentale, si l'enfant avait moins de 25 ans. Ce dispositif concerne également les frères et sœurs de l'enfant décédé, ainsi que les enfants vivant sous le même toit.

Dans ce cadre, le médecin peut, après évaluation des besoins et de la situation des personnes concernées, les orienter vers un parcours de prise en charge comprenant des séances réalisées par des psychologues.

➤ Election du conseil d'administration du CDG

[Décret n° 2020-554 du 11 mai 2020 portant diverses dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale](#)

Pris pour l'application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de l'ordonnance n° 2015-579 du 28 mai 2015, le décret apporte les précisions nécessaires au transfert de l'organisation matérielle des élections aux instances de gouvernance des centres de gestion de la fonction publique territoriale.

Les élections du Conseil d'Administration d'un CDG sont désormais organisées par le CDG et plus par la Préfecture **dans les quatre mois qui suivent le renouvellement général des conseils municipaux**, soit en l'état actuel du calendrier électoral au 28 octobre 2020 dernier délai.

Un arrêté du président du centre de gestion fixera :

- La composition de la commission de recensement et de dépouillement des votes, dont il assure la présidence et désigne les membres ;
- Les modalités d'organisation des élections ;
- La date des opérations électorales.

Le décret introduit également la possibilité de mettre en place le vote électronique par internet en remplacement du vote par correspondance.

Par rappel, les représentants des communes et établissements affiliés au centre **sont élus**, par correspondance ou vote électronique, **au scrutin de liste à la représentation proportionnelle** d'après la règle de la plus forte moyenne.

Chaque maire et président d'établissement public nouvellement élu **disposera d'une voix par fonctionnaire titulaire ou stagiaire** à temps complet ou à temps non complet affecté dans cette commune ou cet établissement et en position d'activité auprès de celui-ci, **le premier jour du troisième mois précédant la date du scrutin**.

Ainsi, un maire d'une petite commune qui compte 3 fonctionnaires dans ses effectifs disposera de 3 voix à l'élection lorsque le Président d'une intercommunalité de 123 fonctionnaires disposera donc proportionnellement de 123 voix.

Ainsi, **un recensement des effectifs de fonctionnaires présents au 1^{er} juillet 2020** sera donc adressé à chaque collectivité affiliée pour valider le « poids électoral » de chaque collectivité avant d'établir la liste électorale.

➤ **Télétravail ponctuel**

[Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant 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](#)

Devenant la règle impérative pendant la période de confinement, beaucoup de collectivités ont dû mettre en place le télétravail dans l'urgence sans l'avoir anticipé notamment par la prise d'une délibération après avis du comité technique.

Sur ce point, il faut dire que le décret du 11 février 2016 dans sa version initiale ne prévoyait que la possibilité de mettre en œuvre le télétravail de façon régulière, ce qui n'avait pas forcément encouragé sa mise en place.

Ce nouveau décret, pris en application de l'article 49 de la loi de transformation de la Fonction Publique, vient donc ouvrir la possibilité de **recourir ponctuellement au télétravail** et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents.

Le texte prévoit ainsi que l'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail.

Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.

Un agent pourra donc bénéficier d'un forfait de jours de télétravail qu'il pourra utiliser ponctuellement sur autorisation sans forcément que ce télétravail soit fixe et régulier comme avant.

La règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine reste inchangée mais le texte y ajoute une nouvelle dérogation :

- **En raison d'une situation exceptionnelle** perturbant l'accès au service ou le travail sur site (en cas de pandémie évidemment, d'épisode météorologie neige, canicule ...),

- Celle pour raison médical est inchangée : à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail, pour une durée de six mois maximum renouvelable.

En cas de télétravail ponctuel ou en raison d'une situation exceptionnelle, l'autorité pourra autoriser l'agent concerné à utiliser son équipement informatique personnel.

L'agent qui souhaite télétravailler doit toujours en faire la demande écrite en précisant les modalités d'organisation souhaitées et lorsqu'il souhaitera télétravailler à son domicile fournir une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques.

L'autorité devra apporter une réponse écrite à cette demande dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception.

Sur ce point, il faut rappeler que la **commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire** pourront être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par lui, ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration.

Enfin et dans l'hypothèse où l'autorité autorise le télétravail d'un **agent en situation de handicap**, elle devra mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

➤ **Dispositions temporaires CET et covid-19**

[Décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire](#)

A l'instar de la fonction publique d'Etat, le décret vient concilier les objectifs de conservation des droits à congés acquis par les agents et de continuité du service public après la période de confinement, il déroge, à titre temporaire, aux dispositions du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

Ainsi pour l'année 2020, le nombre global de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps est porté à 70 jours maximum (au lieu de 60 jours).

Les jours ainsi épargnés en excédent du plafond global de jours peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être utilisés les années suivantes selon les modalités fixées par chaque collectivité.

➤ **Détachement d'office en cas de transfert d'activité à une personne privée**

[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](#)

Pris en application de l'article 76 de la loi 2019-828 du 6 août 2019, ce 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.

Ainsi les dispositions des articles 3 et 4 dudit décret, qui insère un chapitre V (articles 15 à 15-6) dans le décret du 13 janvier 1986 relatif aux positions, sont applicables dès le 14 juin 2020.

Pour rappel : [le Conseil Constitutionnel](#) a validé ce dispositif en précisant néanmoins que « *le détachement d'office des fonctionnaires en cause ne peut intervenir que si l'organisme d'accueil l'a accepté dans le cadre du contrat qui le lie à la personne publique dont l'activité lui a été transférée* ».

La personne privée doit donc consentir (dans la convention de DSP par exemple) à l'établissement d'un contrat de travail avec l'agent détaché.

- **Procédure relative à ce détachement d'office :**

Le détachement est prononcé par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire intéressé pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil.

Ce détachement ne pourra intervenir qu'après que l'autorité ait procédé à un **contrôle déontologique préalable** dans les conditions prévues par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020.

L'autorité devra respecter les délais suivants :

- Le fonctionnaire devra être informé **au moins trois mois avant** la date de son détachement, de sa rémunération et de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil.
- **Au moins huit jours avant** la date de détachement, l'autorité devra communiquer à l'agent la proposition de contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'organisme d'accueil.

Le texte précise que l'agent détaché n'est pas soumis à une période d'essai qui est réputée accomplie.

Par ailleurs, la rémunération du fonctionnaire détaché d'office **est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée** correspondant :

1° Soit à l'intégralité de la rémunération brute (déduction faite des frais professionnels, des heures supplémentaires) perçue au titre des douze derniers mois précédant la date de début de son détachement,

2° Soit à la rémunération brute annuelle perçue par un salarié ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il percevrait au titre des conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme.

- **Renouvellement du détachement :**

Le renouvellement du détachement d'office est également prononcé par l'autorité territoriale pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil.

Le fonctionnaire devra être informé du renouvellement de ce contrat au plus tard trois mois avant l'échéance de ce contrat.

Enfin et dans l'hypothèse où la collectivité établirait un nouveau contrat de transfert de l'activité mais avec un autre organisme d'accueil, le fonctionnaire sera informé du renouvellement de son détachement dans cette nouvelle structure par l'autorité au plus tard trois mois avant l'échéance du contrat précédent.

Le nouvel organisme d'accueil sera alors tenu d'établir un nouveau contrat reprenant les clauses substantielles du précédent contrat de travail dont bénéficiait le fonctionnaire détaché, notamment celles relatives à la rémunération.

- **Fin du détachement :**

Le décret prévoit que le détachement du fonctionnaire prend fin :

1° S'il est affecté, sur sa demande, dans un emploi vacant au sein d'une administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, sous réserve d'un délai de prévenance de l'organisme d'accueil qui ne peut être inférieur à un mois ;

2° S'il bénéficie, sur sa demande, d'un nouveau détachement, s'il est placé en disponibilité ou s'il est placé en congé parental ;

3° S'il est, sur sa demande, radié des cadres ;

Dans ce cas, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, le fonctionnaire perçoit une indemnité égale à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de radiation des cadres multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième de sa rémunération brute annuelle.

4° Si l'organisme d'accueil prononce son licenciement ;

Dans ce cas, il est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article 97 de la loi du 16 janvier 1984 susvisée.

Le licenciement prononcé à l'encontre du fonctionnaire n'ouvre pas droit à l'indemnisation prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail. L'organisme d'accueil informe l'administration du licenciement du fonctionnaire trois mois avant la date effective de celui-ci ;

5° Si le contrat à durée indéterminée sur lequel est détaché le fonctionnaire est rompu à son initiative ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil sans que l'intéressé ne soit placé dans l'une des positions statutaires mentionnées au 2° ci-dessus. Dans ce cas, l'intéressé est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article 97 de la loi du 16 janvier 1984 susvisée.

Enfin, au terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, et en l'absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d'un nouveau contrat, **le fonctionnaire opte** pour :

1° Sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article 97 de la loi du 16 janvier 1984 susvisée ;

2° Le cas échéant, son placement dans une autre position conforme à son statut ;

3° Sa radiation des cadres sur décision de son administration d'origine.

Dans ce cas, le fonctionnaire perçoit, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, une indemnité calculée dans les mêmes conditions que celles prévues ci-dessus pour la radiation des cadres sur demande de l'agent.

En l'absence de choix exprimé avant le terme du contrat, le fonctionnaire est réputé avoir opté pour sa réintégration.

➤ **Reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux**

[Décret n° 2020-722 du 12 juin 2020 relatif à la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux en application des articles L. 412-55 et L. 412-56 du code des communes](#)

Pris pour l'application de l'[article 44 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, le décret fixe les conditions dans lesquelles les fonctionnaires territoriaux des cadres d'emplois de la police municipale font l'objet d'avancement ou de promotion en cas d'acte de bravoure, de blessure grave ou de décès dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

Le décret vient notamment insérer dans les statuts particuliers des agents de police municipale, des chefs de service de police municipale et des directeurs de police municipale un article dédié à la reconnaissance de l'engagement professionnel.

Un fonctionnaire de police municipale peut donc bénéficier d'un avancement à l'un des échelons supérieurs de son grade ou au grade immédiatement supérieur s'il a accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions.

Ils peuvent en outre être nommés dans un cadre d'emplois supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans ces mêmes circonstances.

Pour bénéficier de cette promotion, l'autorité territoriale devra recueillir préalablement l'avis du préfet. En l'absence de réponse de ce dernier dans un délai de deux mois à compter de la demande, cet avis sera réputé favorable.

Les fonctionnaires promus dans le cadre d'emplois supérieur seront astreints à la période obligatoire de formation de quatre mois (pour l'accès au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ou à celui des directeurs de police municipale)

A noter qu'en cas de promotion à titre posthume sont désormais prononcées à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur à celui que les intéressés détenaient dans leur précédent grade (et plus à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur).

Une bonification de 40 points d'indice brut est attribuée aux directeurs de police municipale parvenus au dernier échelon de leur grade.

➤ **Remboursement des frais professionnels**

[Décret n° 2020-689 du 4 juin 2020 modifiant le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991](#)

Ce décret était annoncé depuis la parution du décret n° 2019-139 du 26 février 2019 pour les services de l'Etat, il vient donc adapter les modalités de prise en charge des frais de déplacement temporaire des agents territoriaux.

Surtout, il ouvre la possibilité, à compter du 7 juin 2020, pour les collectivités territoriales et aux établissements publics locaux **de déroger au mode de remboursement forfaitaire des frais de repas** en cas de déplacement temporaire des agents territoriaux.

Ainsi, une collectivité peut décider, **par voie de délibération**, de rembourser au réel (et donc plus forfaitairement) les frais de repas engagés par ses agents dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire (à savoir 17,50 € depuis le 1^{er} janvier 2020 et la publication de [l'arrêté du 11 octobre 2019](#)).

En effet, auparavant, une collectivité ne pouvait pas limiter le remboursement des frais de bouches des agents aux frais réellement engagés par eux lorsque ceux-ci étaient inférieurs au montant du forfait repas réglementaire (17,50 €) (voir [CAA de Versailles du 21 janvier 2010, n° 09VE03049](#)).

C'est donc désormais possible, à condition pour la collectivité de le prévoir expressément par une délibération, sinon l'ancienne règle du remboursement forfaitaire continuera à s'appliquer.

➤ **Majoration des heures complémentaires**

[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](#)

Le décret, qui est entré en vigueur le 21 mai 2020, vise à préciser les **modalités de calcul et de majoration de l'indemnisation des heures complémentaires**, heures accomplies par les agents

à temps non complet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à leur emploi et inférieures à la durée légale de travail.

- **Sur les modalités de calcul :**

Tout d'abord, le décret précise que la rémunération d'une heure complémentaire est déterminée **en divisant par 1.820 la somme du montant annuel du traitement brut** (en y ajoutant, le cas échéant, l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet).

- **Sur le contrôle des heures effectuées :**

Le recours aux heures complémentaires donnant lieu à indemnisation mensuelle est subordonné à la mise en œuvre par l'employeur **de moyens de contrôle automatisé** permettant de comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires accomplies.

S'agissant des personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable peut remplacer le dispositif de contrôle automatisé.

Par ailleurs, un décompte déclaratif peut également être utilisé **pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles d'effectuer des heures complémentaires est inférieur à 10.**

- **Sur la majoration des heures complémentaires :**

Pour mettre en place cette majoration, **chaque assemblée délibérante devra prendre une délibération spécifique** et solliciter préalablement l'avis du comité technique.

Cette majoration n'est donc pas automatique.

Dans le cadre de cette délibération, les heures complémentaires pourront ainsi être majorées :

- 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 ;
- de 25 % pour les heures suivantes.

Les heures effectuées au-delà de la durée de travail effectif prévue à [l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 précité](#) (35h/semaine) sont rémunérées, le cas échéant, dans les conditions fixées par [l'article 2 du décret du 6 septembre 1991](#) sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Exemple :

Un adjoint d'animation recruté par une commune sur un emploi à temps non complet de 22h par semaine, a effectué 10 heures complémentaires (HC).

Il est rémunéré sur l'échelle C1, au 4^{ème} échelon, IB 354 et IM 330 et perçoit un traitement brut mensuel de 1.546,39 € sans indemnité de résidence.

Le calcul du taux horaire de base d'une heure complémentaire est le suivant : Traitement brut annuel/1820 soit : $(1.546,39 \times 12) / 1820 = 10,20$ €/heure (arrondi au centième)

Si la collectivité a délibéré pour mettre en place la majoration des heures complémentaires, le calcul sera le suivant :

- Pour chacune des HC accomplies dans la limite du 10^{ème} des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi, soit dans notre exemple 10 % de 22 heures soit 2h20min soit 2,33 :
 - ⇒ $10,20$ € majoré à 10 % soit $11,22$ €/h x 2,33 = 26,14 €
- Pour les HC restantes soit 7h40min soit 7,67 dans notre exemple
 - ⇒ $10,20$ € majoré à 25% soit $12,75$ €/h x 7,67 = 97,79 €

L'agent percevra au total 123,93 € au titre des 10 heures complémentaires effectuées, au lieu de la somme de 102,00 € qu'il aurait normalement perçue sans majoration.

➤ **Portabilité de l'équipement pour les personnes en situation de handicap**

[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](#)

Pris en application de [l'article 92 de la loi de transformation de Fonction Publique](#), ce décret organise la portabilité des équipements du poste de travail des agents en situation de handicap lors d'une mobilité et les dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des candidats en situation de handicap.

- **Sur la portabilité des équipements** :

A compter du 7 juin 2020 date d'entrée en vigueur du décret, les agents publics en situation de handicap peuvent conserver, en cas de mobilité interne ou externe, les équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

Cette portabilité ne peut être 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.

Les modalités de mise en œuvre de la portabilité des équipements en cas de changement d'employeur public, seront définies par convention entre l'administration d'accueil et celle d'origine de l'agent concerné.

Elle devra notamment prévoir les modalités de la cession, de transport et d'installation des équipements, ainsi que la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents.

- **Sur l'organisation des concours examens et recrutement** :

Le décret prévoit également des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des candidats en situation de handicap.

Ainsi, il prévoit que les aides humaines et techniques ainsi que les aménagements en faveur des candidats aux concours, aux procédures de recrutement et aux examens sont accordées à l'appui de la production d'un certificat médical établi par un médecin agréé moins de six mois avant les épreuves.

Toutefois, les aides et aménagements sollicités sont mis en œuvre par l'autorité organisatrice sous réserve que les charges afférentes ne soient pas disproportionnées au regard des moyens, notamment matériels et humains, dont elle dispose.

Enfin, l'arrêté ou la décision d'ouverture du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen devra fixer la date limite de transmission par le candidat dudit certificat médical, qui, sauf cas d'urgence, ne pourra être inférieure à trois semaines avant le déroulement des épreuves.

➤ **Détachement dans un cadre d'emplois ou une catégorie supérieure des fonctionnaires en situation de handicap**

[Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés](#)

Pris en application des [dispositions de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, ce décret prévoit les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure

instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Ce dispositif dérogatoire est ouvert **jusqu'au 31 décembre 2025**, aux fonctionnaires en situation de handicap, à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH,
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article [L. 241-2](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à [l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#),
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Pour la FPT, il conviendra se reporter aux 16 à 30 dudit décret.

- **Mise en œuvre du dispositif** :

Tout d'abord, ce dispositif dérogatoire est **une simple possibilité et pas d'une obligation** pour l'autorité territoriale.

Si elle souhaite le mettre en place, **l'autorité territoriale devra fixer le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement**, au bénéfice des fonctionnaires mentionnés ci-dessus, dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure.

Ces emplois devront faire l'objet d'un avis d'appel à candidature publié sur le site internet de l'autorité ou diffusé, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante

Les fonctionnaires qui souhaiteront candidater devront **justifier de la durée de services publics**, fixée dans le statut particulier du cadre d'emplois de détachement, exigée **pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne**.

Toutefois, pour l'accès aux cadres d'emplois de catégorie A+ (ingénieur en chef territorial, d'administrateur territorial ...), les fonctionnaires candidats devront justifier, au 1^{er} janvier de l'année considérée, des conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.

- **Procédure de sélection** :

La sélection est confiée à une commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats.

Ladite commission est nommée par l'autorité territoriale qui en assure la présidence, elle est composée :

- 1° De l'autorité territoriale ou de son représentant, agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois de détachement ;
- 2° D'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- 3° D'une personne du service des ressources humaines.

A réception des dossiers de candidature, l'autorité territoriale devra vérifier la recevabilité des dossiers de candidature et les transmettre à la commission.

La commission procédera en deux phases :

1) La première qui consistera à une présélection sur dossier

La commission évaluera l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois dont les membres ont normalement vocation à occuper les emplois à pourvoir.

Après l'examen des dossiers des candidats, la commission devra établir la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

2) La deuxième qui consistera à un entretien de 45 minutes au plus

La commission auditionnera les candidats sélectionnés au cours d'un entretien d'une durée de quarante-cinq minutes au plus sur la base du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par le candidat.

A l'issue des auditions, la commission établit la liste des candidats proposés au détachement. Enfin, les candidats proposés par la commission et retenus par l'autorité territoriale sont détachés auprès d'elle.

A noter : cette procédure pourra être entièrement déléguée par l'autorité au CDG au titre de ses missions facultatives.

- **Déroulement de la période de détachement et modalités de formation**

Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois de détachement prévoit un stage ou une formation initiale pour les lauréats du concours interne, le détachement est prononcé pour la durée de ce stage (généralement 1 an) ou de cette formation.

Lorsque le statut particulier n'en prévoit pas, le détachement est prononcé pour une durée d'un an.

De la même façon, ils devront suivre, si elle est prévue par le statut particulier, la formation initiale préalable à la titularisation qui pourra être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap

Enfin, le déroulement de la période de détachement fera l'objet d'un rapport d'appréciation faisant état des compétences acquises et de leur mise en œuvre, établi par le supérieur hiérarchique ou, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

- **Appréciation de l'aptitude professionnelle au terme de la période de détachement**

A l'issue de cette période de détachement, la commission précitée va à nouveau procéder à une appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

Elle auditionnera le fonctionnaire détaché au cours d'un **entretien d'une durée de quarante-cinq minutes** au plus sur la base d'un rapport d'appréciation faisant état des compétences acquises et de leur mise en œuvre pendant la période de détachement établi par le supérieur hiérarchique.

Cet entretien a pour point de départ un exposé de dix minutes au plus du fonctionnaire portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement.

La commission appréciera les capacités du fonctionnaire à exercer les missions du cadre d'emplois de détachement.

A l'issue de ce deuxième entretien, la commission pourra :

1) **Déclarer le fonctionnaire détaché apte à intégrer son nouveau cadre d'emplois.**

Dans ce cas, l'autorité territoriale procède à son intégration.

2) **Proposer le renouvellement du détachement ;**

Dans ce cas, l'autorité territoriale pourra consentir à ce renouvellement pour la même durée que le détachement initial ou prononcer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

Dans le cadre d'un nouveau détachement, le fonctionnaire bénéficiera d'un entretien avec l'autorité en lien avec le référent handicap, afin de procéder à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures d'accompagnement de nature à favoriser son intégration dans le cadre d'emplois de détachement.

A l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire par la commission.

3) Proposer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

Dans ce cas, le fonctionnaire est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine. Le fonctionnaire bénéficiera d'un entretien avec l'autorité territoriale d'origine afin de procéder, en lien avec le référent handicap, à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures de nature à favoriser sa réintégration professionnelle dans son administration d'origine.

A noter : un bilan annuel des recrutements réalisés au titre de ce dispositif est présenté au CT (puis au CST)

➤ **Expérimentation de la titularisation des apprentis 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](#)

Pris en application de [l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique](#), le décret définit les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation, créée pour une durée de cinq ans, permettant une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique.

Ce dispositif expérimental est largement semblable à celui mis en place pour les fonctionnaires en situation de handicap afin de leur permettre d'accéder par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur (voir ci-dessus).

Cette expérimentation est ouverte **jusqu'au 6 août 2024**, aux agents titulaires d'un contrat d'apprentissage conclu en application de l'article L. 6227-1 du code du travail en situation de handicap, à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH,
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article [L. 241-2](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à [l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#),
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Ce dispositif s'applique aux personnes concernées dont le contrat d'apprentissage prend fin à partir du 1^{er} juin 2020.

Pour la FPT, il conviendra se reporter aux 11 à 20 dudit décret.

- **Information des apprentis et candidature :**

Dès leur entrée en apprentissage, les agents concernés devront être **informés individuellement** par l'autorité ou leur maître d'apprentissage de la possibilité, pour eux, de solliciter de demander, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, à être titularisés dans un cadre d'emplois équivalent au diplôme ou du titre préparé pendant l'apprentissage par rapport au niveau de diplôme requis par le statut particulier pour l'accès par la voie du concours externe.

L'apprenti devra, s'il le souhaite, adresser une demande de titularisation à son employeur au moins 3 mois avant la fin de son contrat.

A réception de cette demande, l'autorité aura un mois pour :

- Soit informer le candidat qu'elle n'entend pas donner suite à sa demande
- Soit lui adresser une proposition de titularisation et une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées pendant son apprentissage.

Dans ce deuxième cas de figure, l'autorité invitera alors l'apprenti à lui transmettre sous quinze jours un dossier de candidature dont le décret détaille le contenu (CV, diplôme, ...)

- **Procédure de sélection :**

La sélection est confiée à une commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats.

La composition de cette commission est la même que celle prévue pour le dispositif dérogatoire de détachement des fonctionnaires en situation de handicap.

L'autorité adresse à cette commission le dossier de candidature de l'apprenti ainsi que le bilan établi par son maître d'apprentissage selon un modèle fixé par le décret.

La commission est ensuite chargée d'apprécier l'aptitude du candidat à être titularisé. Elle procédera pour cela en deux phases :

- La première consiste à étudier le dossier de l'apprenti
- La deuxième à auditionner le candidat si la commission considère, au vu de son dossier, qu'il y a lieu de procéder à la sélection du candidat.

Comme pour le dispositif dérogatoire de détachement des fonctionnaires en situation de handicap, l'entretien ne peut excéder 45 minutes, il débute par une présentation de 10 minutes au plus du candidat, et se poursuit par un échange qui s'appuie sur le dossier du candidat et sur son environnement professionnel.

A l'issue de l'entretien, la commission émet un avis sur l'aptitude du candidat à être titularisé.

A noter : cette procédure pourra être entièrement déléguée par l'autorité au CDG au titre de ses missions facultatives.

- **Titularisation de l'apprenti :**

L'autorité territoriale **peut** procéder à la titularisation du candidat déclaré apte à être titularisé par la commission dans l'un des emplois proposés au début de la procédure. Il ne s'agit donc pas d'une obligation.

Si l'autorité décide de titulariser l'apprenti, elle pourra le faire :

- Soit au terme du contrat d'apprentissage, lorsqu'à cette date le candidat aura obtenu le diplôme ou le titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ;
- Soit à défaut, à la date d'obtention de ce diplôme ou titre, sous réserve que celle-ci n'intervienne pas plus de six mois après le terme du contrat.

Le fonctionnaire ainsi titularisé est classé conformément aux dispositions du décret et est soumis à la formation de professionnalisation au premier emploi prévue par les statuts particuliers.

A noter : un bilan annuel des recrutements réalisés au titre de cette expérimentation est présenté au CT (puis au CST).

➤ **FIPHFP**

[Décret n° 2020-420 du 9 avril 2020 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique](#)

Ce décret actualise les références figurant dans le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique afin de tirer les conséquences de l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique qui a introduit les dispositions du code du travail relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique au sein du statut général des fonctionnaires.

Il précise également les deux délais s'imposant aux employeurs publics et relatifs à la date de dépôt de la déclaration et la date de comptabilisation de leurs effectifs :

- Au plus tard le 30 avril de chaque année, les employeurs publics déposent auprès du comptable public la déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution,
- Pour le calcul du taux d'emploi mentionné au I de l'article 34 de la loi du 13 juillet 1983 (taux d'agent relevant d'une situation de handicap), l'effectif total pris en compte est évalué au 31 décembre de l'année écoulée.

➤ **Maintien des droits en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant**

[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](#)

Pris pour l'application de l'article 85 de la loi de transformation de la fonction publique, le décret introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité.

Pour rappel : cette loi a introduit un nouvel article 75-1 dans la loi du 26 janvier 1984 selon lequel : *« Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental en application, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois ».*

- **Sur le congé parental** :

Il est désormais accordé par périodes allant de deux à six mois renouvelables (contre 6 mois auparavant).

La demande de renouvellement doit impérativement être présentée un mois (au lieu de deux mois auparavant) au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

A l'expiration du congé parental qu'il arrive au terme initialement prévu ou qu'il soit écourté à la demande du fonctionnaire, ce dernier est réintégré, à sa demande, dans son administration d'origine ou de détachement.

Il devra alors bénéficier 4 semaines au moins avant sa réintégration d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités

- **Sur la disponibilité pour élever un enfant :**

L'âge de l'enfant pour bénéficier de cette disponibilité de droit est porté à 12 ans (au lieu de 8 ans)

- **Rétroactivité des dispositions relatives au maintien des droits à avancement :**

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 8 mai 2020.

Toutefois, les dispositions relatives à la prise en compte des périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires s'appliquent rétroactivement à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, soit le 8 août 2019.

➤ **Temps partiel annualisé à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant**

[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](#)

Pris pour la mise en œuvre de l'action 3.5 de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ce décret **autorise les agents publics élevant un enfant de moins de trois ans à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps**, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Cette expérimentation est ouverte à partir du 25 avril 2020 aux demandes présentées par les agents et ce jusqu'au 30 juin 2022, date à laquelle il sera fait une évaluation du dispositif.

Il s'agit pour l'agent de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue.

A l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public (des 3 fonctions publiques) **bénéficient de plein droit, sur leur demande, d'un temps partiel annualisé**

Dans la FPT, le bénéfice de ce temps partiel annualisé de droit pour les agents concernés est **subordonné à une délibération de l'organe délibérant** de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

Le temps partiel annualisé de droit, qui n'est pas reconductible, correspond à un cycle de douze mois. **Il commence par une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois.**

Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.

➤ **Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle**

[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](#)

Pris en application de l'article 80 de la loi de transformation de la FP, le décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Ainsi, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite d'une durée de trois ans.

Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés par la loi (rémunération et accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique).

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines :

- Les objectifs à atteindre
- Les indicateurs de suivi
- Leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité technique (puis le CST) est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Pour rappel : les plans d'action doivent être établis par les communes et EPCI de plus de 20.000 habitants, après consultation du CT (puis CST) **au plus tard au 31 décembre 2020 et transmis au Préfet au 1^{er} mars 2021.**

A défaut et après mise en demeure, la collectivité pourra se voir infliger une pénalité fixée à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné (qui pourra être réduite de moitié si la collectivité transmet tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action.

➤ **Apprentissage dans le secteur public**

[Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial](#)

Pris pour application des articles [18](#) et [63](#) de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique le décret modifie les dispositions réglementaires du code du travail relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial afin de tirer les conséquences du III de l'article 18 de la loi de transformation de la fonction publique qui ouvre le champ de ces dispositions aux administrations ne disposant pas de la personnalité morale,

Pour rappel, cet article précise que « *III.L. 6227-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :*

« Les organismes publics ne disposant pas de la personnalité morale peuvent, sous réserve d'avoir la capacité juridique de recruter des personnels, conclure des contrats d'apprentissage dans les mêmes conditions que celles prévues au premier alinéa ».

Le décret remplace donc la notion de « *personne morale de droit public* » par celle d'« *employeur public* ».

De la même façon, il prévoit que la convention d'apprentissage devra préciser :

- La nature des tâches qui sont confiées à l'apprenti qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage,
- Les modalités de partage, entre l'employeur public et l'établissement d'accueil, des rémunérations,
- Les modalités selon lesquelles l'établissement d'accueil informe l'employeur de l'apprenti du déroulement de la formation.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis qui la transmet au représentant de l'Etat.

Le décret assouplit également les conditions de majorations des rémunérations.

Désormais, la rémunération des apprentis dans le secteur public sera donc la même que dans le privé qui sera fixée dans les conditions de l'article [D 6222-26 du code du travail](#)

La rémunération est donc fixée en fonction de l'année contractuelle, de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation.

Les employeurs publics pourront néanmoins toujours majorer la rémunération prévue par l'article D. 6222-26 de 10 points ou 20 points (sans notion du niveau de diplôme préparé comme auparavant).

Ces dispositions sur la rémunération s'appliquent uniquement aux contrats conclus à compter de l'entrée en vigueur du décret soit le 27 avril 2020.

Jurisprudences :

- **L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement une clause illégale du contrat de travail d'un agent contractuel**

[CAA de Lyon 12 mars 2020, n° 18LY03545](#)

Un agent contractuel bénéficiait au sein d'une grande métropole d'un CDI sur la base d'une rémunération fixée à l'indice majoré 871, pour occuper les fonctions de collaborateur de groupe d'élu. Par un avenant en date du 1^{er} janvier 2015, la rémunération de l'agent a été portée à l'indice majoré 1.000 (sachant que le montant maximum à l'époque était fixé à l'IM : 821)

Le préfet a alors demandé à la métropole de Lyon de retirer cet avenant. Toutefois, l'agent a refusé de signer le nouvel avenant proposé par la métropole le 4 septembre 2015.

Face à ce refus, le président de la métropole a décidé de modifier unilatéralement, par une décision du 20 janvier 2016 le contrat à défaut d'accord entre les parties et de fixer la rémunération du contractuel à l'indice majoré 813. Par la suite, l'agent a été licencié en avril pour perte de confiance.

L'agent alors contesté son licenciement et sollicité l'indemnisation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de la décision unilatérale de l'autorité de réduire unilatéralement sa rémunération pourtant illégale.

Si le tribunal administratif a validé le licenciement de l'agent, il a, néanmoins, annulé la décision unilatérale de l'employeur modifiant sa rémunération.

L'agent a interjeté appel de ce jugement et son employeur a formé un appel incident afin de voir annuler le jugement en tant qu'il a annulé sa décision du 20 janvier 2016, ce dernier considérant qu'il était tenu de modifier unilatéralement la clause illégale de son contrat.

Toutefois, la Cour Administrative d'Appel confirme le jugement et déboute les deux parties.

Sur la décision unilatérale de l'employeur de modifier le contrat, elle retient que « *sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux, le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée des droits au profit de celui-ci. Lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, l'administration est tenue de proposer à celui-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement.*

Hors les cas où il est satisfait à une demande du bénéficiaire ou que le retrait de la décision illégale intervient dans le délai de quatre mois suivant la date à laquelle elle a été prise, l'administration ne peut donc procéder à la modification d'un de ces éléments substantiels sans recueillir préalablement l'accord de l'agent. Les clauses portant sur la rémunération constituent un élément substantiel de ce contrat. Lorsque l'agent refuse une telle modification de son contrat, l'administration ne peut procéder à la modification unilatérale du contrat, mais en cas de désaccord persistant peut licencier l'agent ».

Analyse :

L'article L242-1 du Code des relations entre le public et l'administration 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* ».

En l'espèce, il est certain que le fait d'attribuer une augmentation substantielle de rémunération à un agent, même illégale, est créatrice de droit.

L'employeur aurait donc dû retirer, de façon unilatérale, cet avenant dans un délai de 4 mois à compter de la prise l'acte, sans solliciter l'assentiment de l'agent.

Une fois ce délai passé, l'autorité ne pouvait plus modifier la clause illégale du contrat sans obtenir l'accord de l'agent.

Cependant et dans ce cas, le refus persistant de l'agent de régulariser sa situation irrégulière peut justifier son licenciement.

➤ **Une collectivité ne peut pas prévoir de réduire automatiquement le régime indemnitaire d'un agent en cas de faute disciplinaire**

[CAA de Paris 11 mars 2020 n° 19PA00943](#)

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, un maire a infligé un blâme à l'encontre d'une EJE pour refus d'exécuter un ordre de sa hiérarchie et, parallèlement, il a procédé à une réduction de 50 % de son régime indemnitaire pour un an.

En effet, le maire avait appliqué une délibération du conseil municipal qui prévoyait, de façon mécanique, que « *les agents qui feront l'objet d'une sanction disciplinaire (blâme) perdront pendant un an le bénéfice de 50 % de la totalité du régime indemnitaire* ».

L'agent conteste donc ces deux décisions devant le juge administratif. Le Tribunal fait partiellement droit à ces demandes en validant le blâme mais en annulant la réduction du régime indemnitaire.

La Cour d'Appel saisi par l'employeur confirme ce jugement retenant que « *si le conseil municipal de la commune tenait le pouvoir de fixer les régimes indemnitaires applicables aux agents territoriaux, et pouvait définir la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ceux-ci, il ne pouvait en revanche légalement décider, par principe, que l'infliction d'une sanction disciplinaire à un agent entraînerait d'office la réduction de moitié de son régime indemnitaire.*

En effet, en fixant une telle règle, alors que le législateur a défini de manière limitative, à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 sus énoncé, les sanctions susceptibles d'être prises à l'encontre d'un fonctionnaire territorial, le conseil municipal de la commune d'Emerainville a illégalement institué une sanction disciplinaire de nature pécuniaire non prévue par loi.

De plus, ce faisant, le conseil municipal a privé l'autorité investie du pouvoir de nomination de la possibilité de déterminer, comme il lui incombe de le faire, le taux d'indemnité alloué à chaque fonctionnaire, en modulant le montant des primes liées à la valeur et à l'action des agents après un examen individuel des mérites de chacun opéré au vu de leur manière de servir, des sujétions auxquelles ils sont soumis et le cas échéant des attitudes sanctionnées disciplinairement ».

Analyse :

Il existe un principe général du droit du travail qui prohibe toute sanction pécuniaire aussi bien dans le secteur public que privé.

Ainsi, un fonctionnaire ne peut se voir infliger, en cas de faute disciplinaire, qu'une des sanctions limitativement énumérées par l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 allant de l'avertissement en passant par l'exclusion temporaire, jusqu'à la révocation.

Il est, toutefois, possible qu'une sanction légale est une conséquence pécuniaire comme c'est le cas de l'exclusion temporaire de service qui prive le fonctionnaire de toute rémunération pendant sa durée.

En tout état de cause, il n'est donc pas possible pour une assemblée de prévoir une réduction automatique du régime indemnitaire des agents fautif.

Ainsi dans le cadre du RIFSEEP, il reviendra à l'autorité dans le cadre de son pouvoir propre de prendre en compte le comportement fautif de l'agent dans la fixation de son CIA.