



Lettre d'actualités statutaires n° 28 Mars - Avril 2021

Edito :

Ces mois de mars et d'avril 2021 ont été riches en actualité concernant la fonction publique territoriale, et pas seulement à cause de la Covid-19.

Avec l'évolution progressive de l'épidémie au mois de mars et le nouveau « confinement » durant le mois d'avril, l'actualité de la fonction publique a été indéniablement régie par plusieurs règles juridiques et dispositifs liés à la Covid-19.

D'une part, la suspension du jour de carence pour les arrêts maladie en lien direct avec la Covid-19 a été prolongée comme promis par le Gouvernement **jusqu'au 1^{er} juin 2021 inclus**, par le décret n° 2021-385 du 2 avril 2021.

D'autre part le 6 avril 2021, le Gouvernement a enfin répondu à une question écrite, qui lui a été posée en octobre 2020, sur la prise en charge des agents municipaux absents à cause de la Covid-19 hors arrêt maladie. Il s'agissait précisément des dispositifs d'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour les fonctionnaires CNRACL et d'arrêts de travail dérogatoire de l'Assurance maladie pour les agents IRCANTEC.

Force est toutefois de constater que, dans cette réponse, le Gouvernement n'a pas évoqué la prise en charge complexe des agents publics absents à la suite des nouvelles restrictions à compter du mois d'avril. Pourtant, la fermeture des écoles et des centres de loisirs a eu des incidences non négligeables sur les collectivités et la gestion des agents territoriaux.

Le seul cadre général à cet égard était déterminé par l'actualisation des désormais traditionnelles FAQ de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) et de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL).

Afin de clarifier au mieux ce cadre général et de vous accompagner, le CDG 60 a rédigé sa propre FAQ pour donner, dans un seul et même document, les réponses aux questions pratiques qui pouvaient se poser durant cette nouvelle période de confinement.

Au-delà de la Covid-19, les mois de mars et d'avril ont connu une actualité juridique riche concernant le statut de la fonction publique.

Ainsi et notamment, et comme annoncé par la Ministre de la Fonction publique, une **revalorisation indiciaire** de certains agents publics qui étaient rémunérés en-deçà du SMIC a été effectivement actée à compter du **1^{er} avril 2021**. A partir de cette date, plus de 300 000 fonctionnaires vont percevoir une rémunération indiciaire qui est au moins égale au SMIC, lequel a été réévalué au 1^{er} janvier 2021 pour atteindre 1554,58 € bruts mensuels. Ces agents ne bénéficieront donc plus, au moins durant le reste de l'année 2021, d'une indemnité différentielle.

S'agissant de la situation d'agents publics rémunérés en-deçà du SMIC, avant cette revalorisation, le CDG 60 a saisi la Direction Départementale des Finances Publiques de l'Oise (DDFIP 60) pour lui demander des précisions sur l'application qui devait être faite pour le calcul de l'indemnité pour heures supplémentaires. Il s'avère en effet que les trésoreries de l'Oise ne retiennent pas la même approche générant une inégalité de traitement entre agents.

Autre modification de taille, la DGCL est venue préciser que les **heures complémentaires** réalisées par des agents à temps non complet, y compris en horaires variables, devaient **obligatoirement être indemnisées avec une possible majoration**. Aussi, aucun repos compensateur ne peut être octroyés à ces agents.

Par ailleurs, les inscriptions d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs Centres de gestion sont désormais **limités**. Un candidat ne pourra dès lors être inscrit qu'auprès d'un seul Centre de gestion. Les inscriptions seront ainsi gérées via un dispositif créé par un groupement d'intérêt public des Centres de gestion.

De plus, dans le prolongement de l'extension du **don de jours de congés et de repos non pris** au profit d'un parent d'un enfant gravement malade et d'un proche aidant d'une personne en perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, le décret n° 2021-259 a élargi au bénéfice des agents publics **parents d'enfant décédé ou assurant la charge effective et permanente d'une personne décédée de moins de 25 ans** de ce don de jours de repos non pris.

Enfin, au titre des mesures relatives au recrutement, il faut noter la prolongation de l'aide financière exceptionnelle pour la conclusion de contrat d'apprentissage **au 31 décembre 2021** et l'ouverture d'une plateforme en ligne pour en faire la demande.

Dans la même lignée, le dispositif **volontariat territorial en administration** (VTA) est désormais effectif. Pris sur le modèle du volontariat territorial en entreprise (VTE), le VTA vise à proposer aux jeunes de 18 à 30 ans, qui ont un diplôme de niveau Bac +2 minimum, un contrat de mission de 12 à 18 mois en collectivité et établissements publics, avec une **aide au recrutement forfaitaire de 15 000 euros par an** pour la collectivité.

Sommaire

Information :	4
Textes législatifs et réglementaires :	5
➤ Nouvelles modalités de calcul des indemnités journalières maladie et maternité	5
➤ Attribution de points d'indice majoré supplémentaires à certains agents publics relevant de la catégorie C	8
➤ Prolongement de la suspension du jour de carence pour les arrêts maladie en lien direct avec la Covid-19.....	10
➤ Limitation des inscriptions d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs Centres de gestion	10
➤ Prolongation de l'aide financière pour le recrutement d'apprentis par les collectivités locales et établissements publics en relevant	11
➤ Elargissement au bénéfice des agents publics parents d'enfant décédé ou assurant la charge effective et permanente d'une personne décédée de moins de 25 ans du don de jours de repos non pris.....	12
➤ Remboursement des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aides techniques des élus intercommunaux en situation de handicap	14
Autres textes et dispositifs officiels :	14
➤ Application à la FPT du dispositif des volontaires territoriaux	14
➤ Publication d'un guide pratique relatif à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique.....	15
Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :	16
➤ Un directeur de cabinet ne peut pas avoir d'autorité sur les agents publics.....	16
➤ Un agent public révoqué a droit aux allocations chômage	16
➤ Prise en charge des agents municipaux absents du fait de la Covid-19	17
➤ Les heures complémentaires réalisées par un agent public à temps non complet sont obligatoirement rémunérées et peuvent être majorées.....	18
➤ La liste des activités accessoires subordonnée à une autorisation préalable est exhaustive	19
Jurisprudence :	20
➤ La conclusion de 26 CDD sur une période de 3 ans et demi constitue un renouvellement abusif de CDD.....	20
➤ Pour que soit reconnu un accident de trajet, le trajet doit avoir commencé.....	21
➤ Installer dans un logement de fonction une activité de traiteur à domicile sans autorisation méconnaît les règles du cumul d'activités et peut justifier le non-renouvellement du contrat.....	21
➤ Un agent public peut bénéficier du chômage même s'il refuse de renouveler son CDD	22
➤ Toute vacance d'emploi doit faire l'objet de publicité, même si l'emploi vacant permet la titularisation obligatoire d'un agent.....	24
➤ Sanction disciplinaire contre une directrice de la halte-garderie oubliant une enfant dans la structure	25
➤ Le plafond du compte épargne temps ne peut être abaissé ni augmenté par l'autorité territoriale	26

Information :

Dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat engagée sous la présidence d'Emmanuel MACRON, les services déconcentrés, régionaux et départementaux, connaissent des évolutions depuis 2021.

Au niveau régional :

Début 2021, ont été créées des **délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports - Drajes** - et des **délégations régionales à la recherche et à l'innovation, les Drari**.

La création des Drajes a marqué le rattachement au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports des missions actuellement exercées en matière de sport, de jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative au sein des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), des directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et des directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP).

Les Drari marquent, quant à elles, le transfert aux recteurs des délégations régionales à la recherche et à la technologie, actuellement placées auprès des préfets.

A partir du 1^{er} avril 2021, sont créées les **directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, les Dreets**. Celles-ci regroupent les missions jusqu'ici exercées par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et par les services déconcentrés chargés de la cohésion sociale, à savoir les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS).

Au niveau départemental :

A partir du 1^{er} avril 2021, sont créées des **directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités, les Ddets**, ou **des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations, les Ddets-PP**.

Ces nouvelles directions résultent de l'intégration des actuelles "unités départementales" des Direccte et des directions départementales interministérielles que sont les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et les directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCS-PP).

Textes législatifs et réglementaires :

➤ **Nouvelles modalités de calcul des indemnités journalières maladie et maternité**

[Décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité](#)

Ce décret tire les conséquences des articles 84 et 85 de la loi n° 2019-1146 du 24 décembre 2019 de finances de la Sécurité sociale pour 2020. A cet égard :

- Il précise que les IJ ne sont pas cumulables avec les allocations chômage à l'article R. 323-4 du code de la sécurité sociale en lieu et place de l'article R. 323-11 du même code.
- Il apporte des modifications sur les limites du nombre d'IJ dont peuvent bénéficier les personnes ayant atteint un âge déterminé et titulaires d'une pension, rente ou allocation de vieillesse (modification de l'article R. 323-4 du code de la sécurité sociale).
- Il supprime la majoration des indemnités journalières (IJ) au-delà d'une certaine durée d'arrêt lorsque l'agent a au moins 3 enfants (modification de l'article R. 323-5 du code de la sécurité sociale).
- Il modifie la règle de reconstitution du salaire pendant la période de référence (modification de l'article R. 323-8 du code de la sécurité sociale).
- Il modifie des dispositions relatives aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (modification de l'article R. 331-5 du code de la sécurité sociale).
- Il modifie des dispositions relatives aux mentions qu'un praticien peut écrire sur un arrêt de travail (modification de l'article R. 323-11-1 du code de la sécurité sociale).

En premier lieu, il vient préciser à l'article R. 323-4 du code de la sécurité sociale que les IJ ne sont pas cumulables avec les allocations chômage.

Jusqu'à présent, cette exclusivité des IJ était prévue à l'article R. 323-11 du même code.

Toujours est-il que la règle reste inchangée sur le fond. En effet, un agent qui est en arrêt en période de chômage bénéficiera d'IJ en lieu et place des allocations chômage.

En second lieu, le décret vient apporter des modifications sur les limites du nombre d'IJ dont peuvent bénéficier les personnes ayant atteint un âge déterminé et titulaires d'une pension, rente ou allocation de vieillesse.

La limite est désormais fixée à 60 jours pour l'ensemble de la période pendant laquelle l'assuré perçoit un avantage vieillesse à compter de 62 ans.

Auparavant, il était prévu que l'IJ était supprimée à partir du 7^e mois d'arrêt de travail.

En troisième lieu, le présent décret supprime la majoration des IJ au-delà du 31^e jour d'arrêt lorsque l'agent a au moins 3 enfants.

Auparavant, il était prévu que la fraction du gain journalier de base était fixée à la moitié pour l'IJ normale et au 2/3 pour l'IJ majorée due à partir du 31^e jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail.

Désormais, le nouvel article R. 323-5 du code de la sécurité sociale énonce que « *l'indemnité journalière est égale à la moitié du revenu d'activité antérieur déterminé dans les conditions prévues à l'article R. 323-4* ».

En quatrième lieu, le décret modifie la règle de reconstitution du salaire pendant la période de référence.

À ce titre, il tient compte des évolutions inhérentes à la liquidation unique des IJ pour les assurés ayant une ou plusieurs activités concomitantes ou successives de salariés.

Il est ainsi prévu qu'à la date d'interruption de travail, un assuré est regardé comme n'ayant pas perçu de revenus d'activité pendant tout ou partie de la période de référence mentionnée à l'article R. 323-4 lorsque :

1° Il débute une activité au cours d'un mois de la période de référence ;

2° L'activité a pris fin pendant la période de référence ;

3° Lorsque, au cours d'un ou plusieurs mois de la période de référence, l'assuré n'a pas travaillé :

- a) Par suite de maladie, accident, maternité, chômage involontaire total ou partiel ;
- b) En raison de la fermeture de l'établissement employeur à la disposition duquel reste l'assuré ;
- c) En cas de congé non payé à l'exclusion des absences non autorisées, de service militaire ou appel sous les drapeaux.

Dans ces cas de figure, l'indemnité journalière est calculée de manière différente :

1° Lorsque l'assuré a perçu des revenus d'activité à une ou plusieurs reprises au cours de la période de référence, les revenus antérieurs servant de base au calcul de l'indemnité journalière mentionnés à l'article R. 323-4 sont déterminés en divisant les salaires soumis à cotisation perçus au cours de la période de référence par la ou les périodes de jours calendaires travaillés auxquels ils correspondent ;

2° Lorsque l'assuré n'a perçu aucun revenu d'activité pendant la période de référence, les revenus antérieurs servant de base au calcul de l'indemnité journalière mentionnés à l'article R. 323-4 sont déterminés en divisant les salaires soumis à cotisation perçus au cours des jours calendaires travaillés depuis la fin de période de référence par la période de jours calendaires travaillés auxquels ils correspondent.

Cette nouvelle règle de reconstitution du salaire s'applique à compter du 1^{er} octobre 2022.

Pour les arrêts de travail prescrits à compter du lendemain du jour suivant la publication du présent décret et jusqu'au 30 septembre 2022, lorsque l'assuré n'a pas perçu de revenus d'activités pendant tout ou partie de la période de référence mentionnée à l'article R. 323-4 du code de la sécurité sociale, les revenus antérieurs servant de base au calcul de l'indemnité journalière sont déterminés ainsi :

1° Lorsqu'une activité débute au cours d'un mois de la période de référence, le revenu est calculé pour l'ensemble de ce mois sur la base du revenu d'activité journalier effectivement perçu ;

2° Lorsque l'activité a pris fin pendant la période de référence, le revenu est calculé pour l'ensemble de ce mois sur la base du revenu d'activité journalier effectivement perçu ;

3° Lorsque, au cours d'un ou plusieurs mois de la période de référence, l'assuré n'a pas travaillé, soit par suite de maladie, accident, maternité, chômage involontaire total ou partiel, soit en raison de la fermeture de l'établissement employeur à la disposition duquel reste l'assuré, soit en cas de congé non payé à l'exclusion des absences non autorisées, de service militaire ou appel sous les drapeaux, le revenu d'activité est calculé pour l'ensemble de ce ou ces mois concernés :

a) Lorsque l'assuré a perçu à une ou plusieurs reprises des revenus d'activité au cours de la période de référence, à partir du revenu d'activité journalier effectivement perçu ;

b) Lorsque l'assuré n'a perçu aucun revenu d'activité au cours de la période de référence, à partir du revenu d'activité journalier effectivement perçu au cours des jours travaillés depuis la fin de la période de référence.

Pour information :

Les IJ sont calculées sur la base d'un revenu d'activité antérieur (expression qui remplace celle de gain journalier de base) pendant une période de référence. Ce mode de calcul est précisé à l'article R. 323-4 du code de la sécurité sociale.

Le revenu d'activité antérieur retenu pour le calcul de l'indemnité journalière prévue à l'article L. 323-4 est déterminé comme suit :

1° $\frac{1}{91,25}$ du montant des trois dernières paies des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail lorsque le salaire ou le revenu d'activité antérieur est réglé mensuellement ou dans les cas autres que ceux mentionnés aux 2° et 3° ;

2° $\frac{1}{84}$ du montant des six ou douze dernières paies des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail suivant que le revenu antérieur d'activité est réglé toutes les deux semaines ou chaque semaine ;

3° $\frac{1}{365}$ du montant du revenu d'activité antérieur des douze mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail, lorsque le travail n'est pas continu ou présente un caractère saisonnier.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, il est tenu compte du revenu d'activité antérieur servant de base, lors de chaque paie, au calcul de la cotisation due pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès dans la limite d'un plafond égal à 1,8 fois le salaire minimum de croissance en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail et calculé sur l'ensemble des revenus, et sur la base de la durée légale du travail. Toutefois, lorsque l'assiette des cotisations fait l'objet d'un abattement par application des dispositions des articles R. 242-7 à R. 242-11, il est tenu compte du revenu d'activité antérieur brut perçu par l'assuré, sans abattement, dans la limite du plafond ainsi défini.

Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale fixe les modalités suivant lesquelles est déterminé le revenu d'activité antérieur servant de base au calcul des indemnités journalières dues aux assurés appartenant aux catégories pour lesquelles les cotisations sont établies forfaitairement.

En cinquième lieu, le décret modifie des dispositions relatives aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Si les modalités de calcul de l'indemnité journalière dite de repos, appliquée pour les congés de maternité (article L. 331-3 du code de la sécurité sociale), les congés paternité (article L. 331-6), et les congés d'accueil de l'enfant ou d'adoption (article L. 331-7), ne sont pas modifiées, le décret apporte toutefois un changement.

En effet, il précise que cette indemnité de repos « *est déterminée selon les modalités prévues aux articles R. 323-4 et R. 323-8 dans la limite du plafond prévu à l'article L. 241-3 appliqué à la totalité des revenus d'activité antérieurs soumis à cotisations. Elle est allouée même si l'enfant n'est pas au terme de vingt-deux semaines d'aménorrhée* ».

Auparavant, il ne faisait qu'indiquer que l'indemnité journalière de repos était égale au gain journalier de base et qu'elle était allouée même si l'enfant n'était pas né vivant.

Enfin, le décret modifie les dispositions relatives aux mentions qu'un praticien peut écrire sur un arrêt de travail.

Il est en effet ajouté à l'article R. 323-11-1 que « *le praticien indique également sur l'arrêt de travail s'il autorise l'exercice de certaines activités en dehors du domicile* ».

Jusqu'à présent, le praticien était tenu d'indiquer sur l'arrêt de travail :

- soit que les sorties ne sont pas autorisées ;
- soit qu'elles le sont. Dans ce cas, l'assuré doit rester présent à son domicile de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h, sauf en cas de soins ou d'examens médicaux. Toutefois, le praticien peut, par dérogation à cette disposition, autoriser les sorties libres. Dans ce cas, il porte sur l'arrêt de travail les éléments d'ordre médical le justifiant.

➤ **Attribution de points d'indice majoré supplémentaires à certains agents publics relevant de la catégorie C**

[Décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé](#)

Au 1^{er} janvier 2021, le SMIC a été réévalué à hauteur de 0,99 % pour atteindre 1554,58 € bruts.

Cette réévaluation a eu un impact direct sur les fonctionnaires de catégorie C rémunérés sur les premiers indices puisqu'ils percevaient de fait une rémunération inférieure au SMIC.

En application du principe général du droit dégagé par la jurisprudence administrative selon lequel, en l'absence de mesure plus favorable, **tout agent de droit public ne peut être rémunéré en-deçà du SMIC**, les agents concernés devaient donc percevoir une **indemnité différentielle** afin de leur assurer une rémunération mensuelle au moins égale au SMIC.

Toutefois, cette indemnité n'entrant pas dans l'assiette de cotisation de la CNRACL, les fonctionnaires concernés étaient clairement désavantagés.

Face à l'émoi provoqué par cette situation impactant plus 300.000 fonctionnaires, la Ministre de la Fonction publique s'est engagée auprès des organisations syndicales à rectifier les grilles de rémunération. Par ailleurs, la Ministre a affirmé qu'elle souhaitait travailler avec les syndicats sur des solutions plus pérennes permettant d'améliorer le pouvoir d'achat des agents les moins bien rémunérés de la fonction publique.

C'est ainsi que **le décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 vient attribuer, à compter du 1^{er} avril 2021, des points d'indice majoré (IM) différenciés** à certains personnels notamment des collectivités territoriales rémunérés **sur les indices bruts 354 à 361**.

Ce décret établit un nouveau barème de correspondance sur les indices concernés entre indices bruts et majorés, qui remplace celui qui avait été mis en place au 1^{er} janvier 2018 par le [décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique](#) modifié :

Tableau du barème de correspondance entre indices bruts et majorés à compter du 1^{er} avril 2021

Indices Bruts (IB)	Indices Majorés (IM) Initiaux	Nouveaux Indices Majorés (IM)
354	330	332
355	331	333
356	332	334
357	332	334
358	333	335
359	334	335
360	335	336
361	335	336

Les agents publics concernés devront donc bénéficier d'une revalorisation indiciaire et se verront ainsi attribués entre 1 et 2 points d'indice supplémentaires.

Sont visés les agents publics qui relèvent du bas de la grille indiciaire de la catégorie C (échelles C1 et C2), ainsi que les agents de maîtrise 1^{er} échelon :

Tableau des agents publics concernés par l'attribution de points d'indice majoré différenciés à compter du 1^{er} avril 2021

		Indices Bruts (IB)	Indices Majorés (IM) Initiaux	Nouveaux Indices Majorés (IM)
Echelle C1	1 ^{er} échelon	354	330	332
	2 nd échelon	355	331	333
	3 ^e échelon	356	332	334
	4 ^e échelon	358	333	335
	5 ^e échelon	361	335	336
Echelle C2	1 ^{er} échelon	356	332	334
	2 nd échelon	359	334	335

Agent de maîtrise	1 ^{er} échelon	360	335	336
--------------------------	-------------------------	------------	------------	------------

A compter du 1^{er} avril 2021, il n'y a donc plus lieu de verser d'indemnité différentielle.

➤ **Prolongement de la suspension du jour de carence pour les arrêts maladie en lien direct avec la Covid-19**

[Décret n° 2021-385 du 2 avril 2021 modifiant le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés](#)

Le présent décret prolonge l'application temporaire de la suspension du jour de carence aux congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 accordés aux agents publics.

Cette suspension du jour de carence s'applique ainsi jusqu'au **1^{er} juin 2021 inclus**.

Pour rappel, les agents publics sont placés en congé de maladie sans application du jour de carence sur présentation de l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'Assurance maladie lorsqu'ils ont été déclarés positifs à la Covid-19 après avoir procédé à la télédéclaration sur le site « [declare-ameli](#) ».

En effet, les agents publics qui présentent des symptômes sont invités à se télédéclarer sur le site de l'Assurance maladie pour s'isoler ou télétravailler afin d'effectuer un test de détection.

➤ **Limitation des inscriptions d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs Centres de gestion**

[Décret n° 2021-376 du 31 mars 2021 pris en application de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en vue de limiter l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs centres de gestion](#)

Pris en application de [l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par [l'article 89 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, ce décret prévoit le dispositif mis en place pour limiter l'inscription multiple d'un candidat à un même concours, dont les épreuves sont organisées simultanément par plusieurs centres de gestion, pour l'accès à un même grade de l'un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Concrètement, le dispositif, géré et mis en place par le groupement d'intérêt public informatique des centres de gestion, comprend deux étapes ayant pour finalité commune l'identification du candidat inscrit à plusieurs concours, organisés simultanément par plusieurs centres de gestion, permettant l'accès à un même grade de l'un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale quelles que soient les modalités d'accès aux concours prévues aux 1° à 3° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et de limiter son inscription à un seul concours :

- **La première étape** consiste à collecter les données personnelles d'un candidat au moyen d'une application nationale unique accessible sur le site internet du centre de gestion organisateur du concours.
- **La seconde étape** permet le traitement des données au sein d'une base de données dénommée « Concours - FPT ».

Le décret détermine également les données à caractère personnel des candidats collectées et traitées par le groupement d'intérêt public afin de permettre l'identification du candidat inscrit plusieurs fois à un concours organisé par plusieurs centres de gestion dont les épreuves ont lieu simultanément pour l'accès à un emploi du même grade de l'un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Le décret encadre l'utilisation des données par le groupement d'intérêt public dans le respect des règles de la protection des données à caractère personnel.

Les candidats, au moment de leur inscription à un concours, sont informés du présent dispositif, notamment de la suppression automatique de l'inscription antérieure en cas de nouvelle inscription, des destinataires, de la finalité de la collecte et de l'utilisation de leurs données à caractère personnel.

Par exemple, il ne sera plus possible à l'avenir pour un candidat de s'inscrire au concours d'attaché territorial auprès du Centre de gestion du Nord et du Centre de gestion de la Gironde. Le candidat ne pourra être inscrit qu'auprès d'un seul Centre de gestion. Dans l'éventualité où un candidat s'inscrirait auprès de plusieurs Centres de gestion, ne sera prise en compte que la dernière inscription, qui annulera automatiquement la précédente.

- **Prolongation de l'aide financière pour le recrutement d'apprentis par les collectivités locales et établissements publics en relevant**

[Décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant](#)

Ce décret prolonge le versement de l'aide financière exceptionnelle au profit des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui signent des contrats d'apprentissage **jusqu'au 31 décembre 2021**.

Aussi, pour chaque contrat d'apprentissage conclu, les collectivités locales et les établissements publics en relevant percevront en une fois une aide financière d'un montant de 3 000 euros.

La gestion administrative, technique et financière de cette aide est assurée, pour le compte de l'Etat, par l'agence de services et de paiement selon les modalités prévues dans une convention en application de l'article D. 313-15 du code rural et de la pêche maritime.

Pour bénéficier de cette aide, une demande doit être effectuée, via un formulaire spécifique disponible à l'adresse suivante : <https://www.asp-public.fr/aide-pour-le-recrutement-dapprentis-par-les-collectivites-territoriales>. Une assistance téléphonique destinée aux utilisateurs a été mise en place au : 08 09 549 549.

La demande d'aide est constituée :

- d'un formulaire à renseigner par chaque collectivité territoriale ou établissement public souhaitant bénéficier de l'aide financière exceptionnelle, comportant des informations d'identification du demandeur, ainsi qu'une attestation sur l'honneur ;
- de son annexe (qui sera également téléchargeable), consistant en une liste des apprentis éligibles (recensant, pour chaque apprenti, ses nom, prénoms, la date de conclusion du contrat et, le cas échéant, sa situation de handicap) ;
- d'une copie de tous les contrats d'apprentissage objets de la demande.

Le dépôt des documents doit s'effectuer sur la plateforme dédiée : <https://portail-aide-recrutement-apprentis-ct.asp-public.fr>.

Pour rappel, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter des apprentis par un contrat d'apprentissage.

Celui-ci est un contrat de droit privé conclu entre un employeur (collectivités territoriales ou établissements publics) et un apprenti.

Son objectif est de permettre à un jeune de 16 à 30 ans de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquies un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, ...) ou un titre à finalité professionnelle.

Pour plus de précisions, veuillez vous reporter à notre article dédié [en cliquant ici](#).

- **Élargissement au bénéfice des agents publics parents d'enfant décédé ou assurant la charge effective et permanente d'une personne décédée de moins de 25 ans du don de jours de repos non pris**

[Décret n° 2021-259 du 9 mars 2021 élargissant au bénéfice des parents d'enfants décédés le dispositif de don de jours de repos non pris](#)

La 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 a consacré le don de jours de repos non pris à un travailleur parent d'un enfant de moins de 25 ans ou assurant la charge effective et permanente d'une personne âgée de moins de 25 ans (article L. 1265-5-1 du code du travail).

En son article 3, la loi précitée transpose ce dispositif à la fonction publique puisqu'il énonce qu'un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application aux agents publics civils et militaires.

Le présent décret n° 2021-259 du 9 mars 2021 détermine dans ce cadre les conditions d'application du don de jours de repos non pris. Ce faisant, il modifie le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public civil.

Un agent public civil peut donc, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un agent public civil relevant du même employeur, qui « *est parent d'un enfant qui décède avant l'âge de vingt-cinq ans ou assume*

la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge » (ajout d'un 3° au I de l'article 1 du décret du 25 mai 2015 précité).

Un agent public qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos formule sa demande par écrit auprès de son service gestionnaire ou de l'autorité territoriale ou, dans les établissements publics de santé et les établissements publics mentionnés au I de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, de l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève. Cette demande est accompagnée du certificat de décès.

Dans le cas du décès d'une personne de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente, la demande est également accompagnée d'une déclaration sur l'honneur attestant cette prise en charge.

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée à quatre-vingt-dix jours par enfant ou par personne de moins de 25 ans dont la charge a été assumée de manière effective et permanente par un agent public.

Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir pendant un an à compter de la date du décès. Il peut être fractionné à la demande de l'agent.

Le don est fait sous forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.

Le service gestionnaire ou l'autorité territoriale ou, dans les organismes régis par le code de la santé publique, l'autorité investie du pouvoir de nomination dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

Enfin, ce décret n° 2021-259 supprime la référence aux jours de congés bonifiés à compter du 5 juillet 2024. Aussi, un jour de congé bonifié pourrait faire l'objet d'un don.

A noter :

Le don de jours de repos non pris est également consacré pour les militaires. Le [décret n° 2021-283 du 15 mars 2021 relatif aux droits à permissions des militaires pour raisons familiales et élargissant au bénéfice des parents d'enfants décédés le don de jours de repos non pris](#) consacre effectivement la possibilité pour un militaire de renoncer à une partie de ses jours de permission non pris au profit d'un agent public militaire ou d'un agent public civil relevant du même employeurs (à l'instar des civils de la défense). Ce droit est inscrit à l'article R. 4138-33-1 III du code de la défense.

Pour information :

Le don de jours de repos non pris par un agent public au profit d'un autre n'est pas nouveau. En effet, un don de jours de congé ou d'aménagement et de réduction du temps de travail a été consacré au profit :

1° d'un parent d'un enfant gravement malade, par la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014, appliquée par le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015.

2° d'un proche aidant d'une personne en perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, suite à la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap, appliquée par le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 modifiant le décret du 28 mai 2015 précité).

➤ **Remboursement des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aides techniques des élus intercommunaux en situation de handicap**

[Décret n° 2021-258 du 9 mars 2021 relatif au remboursement des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique engagés par les élus locaux en situation de handicap](#)

Le décret fixe les conditions dans lesquelles les élus en situation de handicap qui, dans l'exercice de leur mandat au sein d'un établissement public de coopération intercommunale, ont engagé des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique, peuvent en obtenir le remboursement par cet établissement dans les mêmes conditions que les élus municipaux, départementaux ou régionaux.

Le plafond de ce remboursement est également réévalué pour l'ensemble de ces élus.

Le décret est pris pour l'application de l'article 98 de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, qui insère à l'article L. 5211-13 du code général des collectivités territoriales (CGCT) de nouvelles possibilités de remboursement de frais pour les élus des EPCI.

Les élus intercommunaux ont dorénavant la possibilité de bénéficier du remboursement des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique liés à une situation de handicap qu'ils engagent afin de participer aux réunions liées à leur mandat, en cohérence avec le régime applicable aux élus communaux, départementaux et régionaux.

Autres textes et dispositifs officiels :

➤ **Application à la FPT du dispositif des volontaires territoriaux**

Mesure de l'Agenda rural pour pourvoir les petites communes en ingénierie, le volontariat territorial en administration (VTA) est désormais effectif.

Pris sur le modèle du volontariat territorial en entreprise (VTE), le VTA vise à proposer aux jeunes de 18 à 30 ans, qui ont un diplôme de niveau Bac +2 minimum, un contrat de mission de 12 à 18 mois en collectivité et établissements publics, avec une aide au recrutement forfaitaire de **15 000 euros par an** pour la collectivité.

Peuvent accueillir des jeunes au titre de ce dispositif :

- Les communes et EPCI ruraux, en se basant sur la nouvelle définition de la ruralité de l'Insee, qui repose sur la densité de population¹.

¹ Une commune rurale est une commune peu dense ou très peu dense au sens de la grille communale de densité. Les communes denses ou de densité intermédiaire sont dites urbaines.

Cette définition des communes rurales remplace depuis novembre 2020 une définition basée sur les unités urbaines, qui considérait que les communes rurales étaient celles n'appartenant pas à une unité urbaine.

Pour en savoir plus sur la grille communale de densité : <https://www.insee.fr/fr/information/2114627>.

- Les pays, pôles d'équilibre territoriaux et ruraux, syndicats mixtes, dès lors qu'ils sont dédiés à des territoires ruraux.
- Les structures portant des postes mutualisés pour le compte de plusieurs collectivités.

Les VTA pourront être affectés à la préparation des contrats de relance et de transition écologique, au soutien aux programmes portés par l'Agence nationale de cohésion des territoires comme Petites villes de demain, à la réalisation du plan stratégique d'investissement pluriannuel, ou à la préparation de dossiers de subventions, à l'élaboration des projets alimentaires territoriaux,...

Les collectivités et établissements publics doivent déposer leurs offres de mission (avec le détail des fiches de postes) à leur préfecture de département (le délégué territorial de l'ANCT) et à l'adresse mail nationale vta@anct.gouv.fr.

Ils sont également incités à proposer en plus une offre de logement et à identifier un tuteur ou un référent pour le jeune volontaire.

Le préfet va contrôler la proposition de poste et la valider. Il ne s'agit pas de recruter un VTA sur un poste à statut.

Une [plate-forme](#) a également été mise en place pour leur consultation par les jeunes.

➤ **Publication d'un guide pratique relatif à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique**

[Guide relatif à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique civile](#)

La Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP) a publié un guide relatif à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique.

Il vise à accompagner les employeurs dans une meilleure appréhension du droit à l'indemnisation chômage, dont l'architecture a été modifiée par la réforme de la fonction publique.

Organisé en dix fiches thématiques, ce guide traite :

- Des fondements juridiques de l'indemnisation du chômage ;
- Du champ d'application du [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 ;
- De l'ouverture des droits à l'indemnisation du chômage avec les cas de privation involontaire d'emploi et les cas assimilés ;
- Des durées d'affiliation, d'indemnisation, d'emploi et des règles de coordination ;
- De la situation des agents en cas de suspension de la relation de travail ;
- De la détermination du montant et du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ;
- De la protection sociale et de la prise en compte dans la pension de retraite ;
- Des règles de cumul avec les revenus tirés d'une activité ou avec les prestations de la sécurité sociale ;
- De la coordination entre les employeurs publics en auto-assurance et Pôle emploi.

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

➤ **Un directeur de cabinet ne peut pas avoir d'autorité sur les agents publics**

[QE n° 20328 Sénat JO du 18 mars 2021](#)

Un directeur de cabinet au sein d'une collectivité peut-il exercer un pouvoir hiérarchique sur des agents de la commune ? Telle est la question qui a été posée par un sénateur au Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales.

A cette question, la réponse est non. Un collaborateur de cabinet ne peut pas exercer un pouvoir hiérarchique sur les agents publics qui ne relèvent pas dudit cabinet. Précisément, « *le cabinet n'a pas vocation à gérer lui-même les services administratifs de la collectivité locale, ce rôle étant dévolu au directeur général des services aux termes de l'article 2 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987* ».

Pour appuyer cette solution, le Ministère rappelle que, « *conformément aux dispositions respectives des articles 2 et 5 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, la qualité de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public relevant de la loi du 26 janvier 1984 et les fonctions exercées par ces agents sont déterminées par la décision de recrutement. La fonction de membre de cabinet implique un rapport de confiance particulièrement étroit avec l'autorité territoriale, et une participation directe ou indirecte à l'action politique à laquelle le principe de neutralité des fonctionnaires et des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions fait normalement obstacle. Dans ce cadre, le juge censure le recrutement de collaborateurs de cabinet dont les missions correspondraient en réalité à un besoin permanent de la collectivité (CE, 26 janvier 2011, Assemblée de la Polynésie française, n° 329237). Le juge administratif s'est également prononcé sur la nécessaire distinction entre un emploi relevant de la hiérarchie de l'administration, et un emploi de cabinet* » (CAA, Lyon, 29 Juin 2004, n° 98LY01726).

C'est que les collaborateurs de cabinet « *ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés et qui décide des conditions et des modalités d'exécution du service qu'ils accomplissent auprès d'elle* ».

Pour rappel, les collaborateurs de cabinet sont des agents contractuels régis par le décret n° 88-145 du 15 février 1988, sous réserve du dispositif réglementaire qui leur est propre fixé par le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

➤ **Un agent public révoqué a droit aux allocations chômage**

[QE n° 19754 Sénat JO du 18 mars 2021](#)

La Ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales a été questionnée sur le bénéfice des allocations chômage au profit d'un fonctionnaire qui a été révoqué pour faute grave.

Se fondant sur une jurisprudence du Conseil d'Etat et l'article L. 5424-1 du code du travail, un sénateur a ainsi demandé à la Ministre quel était l'état du droit en la matière.

À cette question, la Ministre Jacqueline GOURAULT répond qu'un agent public révoqué peut avoir droit aux allocations chômage, lesquelles sont, dans le cas d'un fonctionnaire, versées par la collectivité.

Un fonctionnaire révoqué est en effet considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi.

Si les cas de privation involontaire d'emploi sont précisés à l'article 2 du règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage ainsi qu'aux articles 2 et 3 du 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, « *le juge administratif a confirmé que le licenciement d'un fonctionnaire à la suite de sa révocation ne le prive pas du bénéfice de l'ARE (Conseil d'Etat, 25 janvier 1991, n° 97015 et 9 octobre 1992, n° 96359)* ».

La Ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales en déduit ainsi que « *le décret du 16 juin 2020 précité ne déroge pas à cette jurisprudence et il n'est pas envisagé de modifier le régime d'indemnisation des fonctionnaires involontairement privés d'emploi* ».

Toutefois, « *la collectivité demeure libre de chercher à engager la responsabilité extracontractuelle de l'agent ayant été révoqué[...] afin d'obtenir la réparation du préjudice subi en application des articles 1240 et suivants du code civil. L'action en responsabilité civile est exercée devant les tribunaux judiciaires ou devant la juridiction pénale si cette action cherche également à engager la responsabilité pénale du fonctionnaire révoqué. Le jugement rendu statue sur le principe de la responsabilité et détermine, le cas échéant, le montant de la réparation* ».

➤ **Prise en charge des agents municipaux absents du fait de la Covid-19**

[QE n° 18296 Sénat JO du 8 avril 2021](#)

La Ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales a été interrogée en octobre 2020 sur les modalités de prise en charge des agents municipaux absents du fait de la Covid-19 :

« *Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, le Gouvernement a préconisé que les agents ne relevant pas d'un plan de continuité d'activité et ne pouvant télétravailler, soient placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) par leur employeur territorial. En effet, cette position administrative garantit le maintien de la rémunération de l'ensemble de ces agents quelle que soit la situation de travail (fonctionnaires ou contractuels titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée).*

Néanmoins, afin de sécuriser la situation des agents contractuels de droit public et des fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) et d'alléger la charge financière pour les collectivités, le Gouvernement a mis en place deux dispositifs exceptionnels à destination, d'une part, des agents gardant leurs enfants et, d'autre part, des agents considérés comme « vulnérables » au sens du Haut Conseil de la santé publique.

Dès lors que ces agents assuraient la garde de leurs enfants de moins de 16 ans du fait de la fermeture des établissements scolaires et qu'ils étaient placés en ASA, leur employeur était invité à faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail, puis à transmettre les données de paie pour le calcul des indemnités journalières. Dans ce cadre, l'employeur bénéficiait

des indemnités journalières qui venaient en déduction de la rémunération versée. De même, les personnes vulnérables dont les missions ne pouvaient être exercées en télétravail pouvaient bénéficier d'un arrêt de travail soit en se rendant sur le portail de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) afin de déposer une déclaration si elles sont en affection de longue durée, soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun.

À l'issue du déconfinement, les employeurs territoriaux ont été invités à maintenir en ASA les seuls agents vulnérables qui sont dans l'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail et pour lesquels leur employeur estime être dans l'impossibilité de mettre en œuvre les aménagements de poste nécessaires à l'exercice de leurs missions en présentiel dans le respect des mesures de protection renforcées précisées au 2° de l'article 1^{er} du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 ».

Depuis lors, et nonobstant la gestion prévue pendant la nouvelle période de « confinement » du 12 avril 2021 au 3 mai 2021, les fonctionnaires CNRACL peuvent bénéficier d'ASA et les fonctionnaires IRCANTEC et les agents publics contractuels peuvent disposer d'arrêts de travail dérogatoire de l'Assurance maladie :

- Pour assurer la garde de leur(s) enfant(s) lorsque celui-ci est cas contact ou en cas de fermeture de classe ou d'école, en l'absence de télétravail, de solutions de garde alternative et si l'autre parent ne peut assurer la garde de l'enfant ;
- Lorsqu'ils sont dans une situation de vulnérabilité et qu'ils ne peuvent télétravailler ;
- Pour s'isoler dans l'attente d'un test de dépistage ;
- Lorsque leur activité est réduite voire suspendue, en l'absence de réaffectation possible ou de télétravail.

➤ **Les heures complémentaires réalisées par un agent public à temps non complet sont obligatoirement rémunérées et peuvent être majorées**

Réponse à une question posée à la DGCL le 21 mars 2021

La Direction Générale des Collectivités Locales a été interrogée par la Fédération interco CFDT sur les modalités de rémunération et de majoration des heures complémentaires des agents publics territoriaux nommés sur des emplois à temps non complet.

À cette question, elle répond que les heures complémentaires doivent **obligatoirement être rémunérées**. En effet, il résulte selon elle des articles 2 et 3 du [décret n° 2020-592 du 15 mai 2020](#) relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires, que la réalisation d'heures complémentaires **n'ouvre droit qu'à la seule rémunération de celles-ci et non à l'attribution de jours de repos compensateurs**.

Dans ce cadre, ce décret offre **la possibilité à l'organe délibérant**, de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui recourt à des heures complémentaires, **de majorer leur indemnisation** de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures complémentaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes.

De plus, la DGCL considère que les agents publics exerçant leurs fonctions à temps non complet et disposant d'un cycle de travail à horaires variables peuvent réaliser des heures complémentaires, lesquelles sont rémunérées et peuvent bénéficier d'une majoration.

En effet, se fondant sur l'article 6 des décrets [n° 2001-623 du 12 juillet 2001](#) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

et [n° 2000-815 du 25 août 2000](#) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat et dans la magistrature, la DGCL reconnaît que le dispositif d'horaires variables permet une modulation de la quotité de travail en fonction des besoins du service au moyen d'un dispositif de « crédit-débit » d'heures.

Dans ce cadre, toute heure de travail réalisée au-delà de la durée du travail fixée pour l'emploi, au cours de la période de référence, doit être qualifiée d'heure complémentaire ou, le cas échéant, d'heures supplémentaires. À ce titre, les agents concernés sont éligibles à la majoration de leurs heures complémentaires **lorsqu'une délibération a été prise en ce sens.**

Pour information :

Qu'est-ce qu'une heure complémentaire ?

Les agents publics occupant un emploi à temps non complet (c'est-à-dire inférieur à 35h hebdomadaires) peuvent effectuer des heures de service au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi.

Les heures effectuées au-delà de la durée de travail et jusqu'au seuil des 35 heures sont des heures complémentaires, qui sont rémunérées sur la base d'une proratisation du traitement et des indemnités ayant le caractère de complément de traitement en vertu de l'article 105 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Cette rémunération 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).

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.

Les heures effectuées au-delà des 35 heures sont des heures supplémentaires. Ces dernières font l'objet d'un repos compensateur ou, à défaut, d'une indemnisation.

Pour être effectives, ces heures complémentaires et supplémentaires doivent être prévues :

- 1° dans une délibération qui prévoit les cadres d'emplois éligibles à ces heures, d'une part et, pour les heures supplémentaires, leur rémunération ou l'attribution d'un repos compensateur, d'autre part ;
- 2° dans une délibération pour déterminer la majoration, d'autre part ;
- 3° dans le règlement intérieur (qui précise la possibilité de réaliser ces heures, les modalités de contrôle et de rémunération, ou de compensation pour les heures supplémentaires), enfin.

➤ **La liste des activités accessoires subordonnée à une autorisation préalable est exhaustive**

[QE n° 23464 Assemblée Nationale JO du 29 décembre 2020](#)

Interrogé par un député sur le fait de savoir si la liste des activités accessoires limitativement énumérées par l'article 6 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 (devenu l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020) sous-entend que tout ce qui n'est pas dans cette liste est de nature à porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et ne peut donc être exercé à titre accessoire, le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques répond par l'affirmative.

Ainsi, il rappelle que les dérogations au principe, selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées, sont strictement encadrées. La liste édictée par l'article 11 précité est donc une liste **exhaustive**.

Le Ministère ajoute que « *pour pouvoir exercer l'une des activités mentionnées dans cette liste, **l'administration est tenue d'effectuer un contrôle déontologique** de la demande de l'agent afin de s'assurer que l'activité envisagée, compte tenu des fonctions exercées par l'agent au sein de son service, ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ou ne mette pas l'intéressé en situation de méconnaître l'article 432-12 du code pénal* ».

Jurisprudence :

- **La conclusion de 26 CDD sur une période de 3 ans et demi constitue un renouvellement abusif de CDD**

[CAA, Bordeaux, 14 décembre 2020, n° 18BX03983](#)

Dans cet arrêt, un agent public a été recruté par plusieurs CDD en qualité d'adjoint technique (5 CDD), d'adjoint d'animation (21 CDD) et d'ATSEM (1 CDD) sur une période de 3 ans et demi (de septembre 2011 à février 2015). Au terme du dernier contrat de recrutement, l'agent a demandé à être recruté en qualité de stagiaire. Or, la commune a refusé et n'a pas renouvelé le contrat.

En premier lieu, la cour administrative d'appel de Bordeaux considère que la conclusion de 26 CDD sur une période quasi-continue de 3 ans et demi présente le caractère de renouvellement abusif de CDD. Bien plus, elle reconnaît que l'agent aurait dû être recruté sur un emploi permanent en qualité d'adjoint d'animation.

En effet, les juges d'appel estiment que la plupart des CDD proposés en cette qualité n'étaient pas « *motivés par un accroissement saisonnier d'activité, alors qu'ils étaient renouvelés de façon quasi-continue* ».

En outre, ils admettent que le non-renouvellement du dernier contrat ne peut démontrer l'existence d'un besoin temporaire qui se serait résorbé, dans la mesure où, d'une part, l'intéressée a produit la copie d'une offre Pôle Emploi déposée par la commune et visant au recrutement d'adjoint d'animation à compter du lendemain du non-renouvellement de son emploi et, d'autre part, l'intéressée a été remplacée deux jours après avec les mêmes fonctions dans la même équipe et les mêmes horaires. Ainsi, « *il doit être regardé comme établi que le besoin d'un agent assurant les fonctions d'un adjoint d'animation de 2nd classe a perduré au-delà du dernier contrat* ».

Au demeurant, même si cet agent s'est vu, à travers ses nombreux contrats, « proposer des missions différentes, il s'agissait toujours de missions au nombre de celles qui peuvent être confiées à un agent du grade en question. Par suite, la nature des missions qui lui ont été confiées et la circonstance que ses recrutements ne sont pas limités à une période de l'année où il aurait pu exister un accroissement temporaire d'activité du fait des vacances estivales ou scolaires, mais ont au contraire été quasi-continus, établissent l'existence d'un besoin permanent de la collectivité d'un emploi d'adjoint d'animation de 2nd classe ».

En revanche, la cour bordelaise ne considère pas que l'agent aurait dû être recruté sur un emploi permanent en qualité d'adjoint technique au sens où il n'a pas exercé ses fonctions d'adjoint technique « de manière continue et il ressort des pièces du dossier que certains de ces recrutements ont été réalisés en vue de remplacer des fonctionnaires absents ».

En second lieu, la cour administrative d'appel de Bordeaux reconnaît que, ayant au final dû occuper un emploi permanent en qualité d'adjoint d'animation, l'agent n'avait pas un droit à être nommé stagiaire. Cette reconnaissance d'un emploi permanent « implique seulement une requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminé ».

- **Pour que soit reconnu un accident de trajet, le trajet doit avoir commencé**

[CE, 12 février 2021, n° 430112](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat apporte une précision sur la qualification d'un accident de trajet au titre de son imputabilité au service.

D'une part, il rappelle qu'un accident de trajet est « tout accident qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service ».

D'autre part, il vient préciser que l'existence d'un accident de trajet lors d'un départ vers le lieu de travail n'est reconnue **que si le trajet du domicile au lieu de destination a commencé.**

Tel n'est par exemple pas le cas lorsque l'intéressé se trouve encore, lors de l'accident, à l'intérieur de son domicile ou de sa propriété.

- **Installer dans un logement de fonction une activité de traiteur à domicile sans autorisation méconnaît les règles du cumul d'activités et peut justifier le non-renouvellement du contrat**

[CAA, Versailles, 18 février 2021, n° 19VE04182](#)

L'apport de cet arrêt est double.

En premier lieu, la cour administrative d'appel de Versailles considère que méconnaît les règles de cumul d'activités dans la fonction publique, l'agent public contractuel qui a installé sans autorisation une activité de traiteur à domicile dans le logement de fonction concédé par la commune.

Pour rappel, l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 réaffirme le principe général de l'interdiction du cumul d'activités selon lequel les fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi que les agents contractuels consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées et aménage le principe d'interdiction du cumul par une série de dérogations.

Ce même article renvoie au décret d'application n° 2020-69 du 30 janvier 2020 qui fixe, d'une part, la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire et prévoit, d'autre part, les conditions dans lesquelles un agent peut être autorisé par son employeur à accomplir un service à temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise.

En l'occurrence, installer une activité de traiteur à domicile peut constituer aussi bien une activité accessoire, qui nécessite une autorisation préalable, qu'une activité privée exercée à temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise.

Les juges d'appel estiment également que ce manquement aux règles de cumul d'activités est susceptible de constituer une faute disciplinaire de nature à justifier une sanction disciplinaire.

En second lieu, la cour de Versailles reconnaît que le manquement aux règles du cumul d'activités équivaut à une considération relative à la personne de l'agent qui permet d'apprécier un motif tiré de l'intérêt du service, lequel peut justifier le non-renouvellement d'un contrat.

En effet, les juges rappellent qu'un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement.

Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme d'un contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des **besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent**.

Dès lors qu'elles sont de nature à caractériser un intérêt du service justifiant le non-renouvellement du contrat, la circonstance que des considérations relatives à la personne de l'agent soient par ailleurs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce qu'une décision de non-renouvellement du contrat soit légalement prise, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.

- **Un agent public peut bénéficier du chômage même s'il refuse de renouveler son CDD**

[CE, 2 avril 2021, n° 428312](#)

Un agent public hospitalier, recruté par l'effet de plusieurs contrats à durée déterminée successifs de brève durée, a informé son employeur de son intention de ne pas renouveler le contrat en cours d'exécution. Il a demandé de bénéficier des allocations chômage en conséquence. Or, l'employeur a refusé.

La question qui se posait au Conseil d'Etat était de savoir si le non-renouvellement d'un contrat à l'initiative de l'agent public est constitutif d'une perte involontaire d'emploi.

En effet, un agent public non titulaire peut bénéficier d'allocations chômage s'il a été involontairement privé d'emploi. Il appartient du reste à l'autorité administrative, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de déterminer si les circonstances dans lesquelles un contrat de travail à durée déterminée n'a pas été renouvelé permettent de l'assimiler à une perte involontaire d'emploi.

À ce titre, et ainsi que le prévoit désormais le [décret n° 2020-741 du 16 juin 2020](#), l'agent qui refuse le renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur « *un motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle et sans justification du contrat non justifiée par l'employeur* » (article 3).

Force est toutefois de constater que, dans son arrêt, le Conseil d'Etat précise que l'agent public qui refuse de lui-même de renouveler son contrat peut être considéré comme étant involontairement privé d'emploi, dès lors que ce refus est « *fondé sur un motif légitime, qui **peut être lié notamment** à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle et sans justification par l'employeur* ».

La formule est différente de celle qui est consacrée à l'article 3 du décret précité. L'adjectif « notamment » est effectivement ajouté et celui-ci peut signifier que, dans l'esprit du juge administratif, le motif légitime peut être lié à d'autres circonstances que celles des considérations d'ordre personnel et de la modification substantielle du contrat sans justification par l'employeur.

En l'espèce, le contrat n'a pas été renouvelé à l'initiative de l'agent public en invoquant des considérations personnelles : séparation avec son conjoint, garde de ses deux jeunes enfants dont un n'était pas scolarisé, et emménagement dans un nouveau domicile distant d'une vingtaine de kilomètres de son lieu de travail.

Ces considérations personnelles constituaient-elles un motif légitime ? La haute juridiction administrative répond par la positive.

La décision de refus d'accorder des allocations chômage est ainsi annulée et l'employeur est enjoint, dans un délai d'un mois, à verser ces dernières à l'agent public.

Pour information :

Le droit au chômage des agents publics est subordonné aux dispositions du code du travail. Ainsi, les allocations chômage ne peuvent être accordées que si un agent public a été involontairement privé d'emploi.

Toutefois, des règles spécifiques s'appliquent à la fonction publique en vertu du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 précité. Pris en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, ce texte avait notamment acté l'élargissement du bénéfice du droit à l'allocation chômage aux agents publics privés d'emploi à la suite d'une rupture conventionnelle ou d'une démission volontaire. Ce décret apporte également des précisions sur les cas de perte involontaire d'emploi permettant aujourd'hui aux agents publics de bénéficier de l'allocation chômage. Un toilettage censé remédier aux difficultés d'interprétation actuelles des textes et de la jurisprudence.

De plus, la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP) a publié un guide relatif à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique : [Guide relatif à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique civile](#)

➤ **Toute vacance d'emploi doit faire l'objet de publicité, même si l'emploi vacant permet la titularisation obligatoire d'un agent**

[CE, 2 avril 2021, n° 440657](#)

Afin de permettre l'affectation de seize stagiaires demeurés sans affectation à l'issue de la première phase d'une campagne de mobilité, close par la publication des mutations décidées à partir des listes des postes vacants ou susceptibles d'être vacants rendues publiques par des notes de service du Ministère de l'Agriculture, dix-neuf postes, dont certains ne figuraient pas sur lesdites listes, leur ont été directement et prioritairement proposés par l'administration.

Une organisation syndicale, sans diriger ses conclusions contre les décisions individuelles subséquentes de nomination des stagiaires titularisés, demande l'annulation pour excès de pouvoir de la décision qui a confirmé la dispense de publicité pour des postes destinés à être proposés prioritairement à certains agents stagiaires devant être titularisés à la rentrée scolaire de 2020.

Aux termes de l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : « *Les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel, dès qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois, sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés* ».

Selon le Conseil d'Etat, « *il résulte de ces dispositions que toute nomination à un emploi resté ou devenu vacant après un mouvement collectif portant sur les emplois que l'administration a entendu ouvrir à la mobilité doit, à peine d'irrégularité, être précédée d'une publicité de la vacance de cet emploi, dès lors que les agents candidats à la mutation n'ont pu solliciter leur affectation sur un emploi susceptible de devenir vacant par le jeu du mouvement lui-même* ».

La circonstance que les stagiaires titularisables soient bénéficiaires d'une obligation légale d'emploi, ne permet pas à l'administration de s'affranchir de cette formalité.

Dès lors qu'en l'espèce cette publicité n'est pas intervenue pour la totalité des dix-neuf postes précités et que les candidats à la mutation n'ont pu solliciter leur affectation sur l'ensemble de ces emplois, le syndicat requérant est fondé à demander l'annulation de la décision qu'il attaque.

Information :

Le raisonnement du Conseil d'Etat, appliqué à la fonction publique d'Etat, est transposable à la fonction publique territoriale. En effet, en vertu de l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :

- quand un emploi est créé ou vacant, l'autorité territoriale en informe le Centre de Gestion compétent qui assure la publicité ;

- l'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrit sur une liste d'aptitude ou l'un des fonctionnaires candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade.

Aussi, tout emploi créé ou vacant doit être précédée d'une publicité de vacance.

Ne sont toutefois pas concernés par une déclaration de vacance :

- les emplois non permanents,
- les emplois permanents provisoirement non occupés (congrés annuels, congrés pour raisons de santé, congrés pour raisons familiales, détachement de courte durée ou pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois, détachement auprès d'une personne physique ou pour l'accomplissement d'un mandat électif ou syndical, disponibilité pour une durée n'excédant pas six mois quelle qu'en soit la cause, suspension de fonctions pour faute grave, exclusion temporaire de fonction),
- les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade,
- les emplois de collaborateurs de cabinet,
- lors de la nomination stagiaire d'un agent contractuel recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 qui est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe (art. 3-4 I. de la loi du 26 janvier 1984).

➤ **Sanction disciplinaire contre une directrice de la halte-garderie oubliant un enfant dans la structure**

[CAA de Marseille, 4 avril 2021, n° 19MA04107](#)

En premier lieu, la cour administrative d'appel de Marseille confirme la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de 6 mois, dont 3 avec sursis, à l'encontre d'une directrice d'une halte-garderie.

Avant d'infliger cette sanction, le maire avait décidé de placer l'agent à la retraite d'office. Or, l'agent a contesté cette sanction devant le conseil de discipline de recours, lequel avait proposé l'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de 6 mois, dont 3 avec sursis.

L'autorité territoriale ne pouvant infliger une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline (de recours en l'espèce), le maire avait ainsi substitué à la mise à la retraite d'office la sanction d'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de 6 mois, dont 3 avec sursis.

Justifie cette sanction, le fait :

- d'avoir fermé avant l'heure réglementaire la structure et d'avoir oublié un enfant âgé de 21 mois dans le dortoir ;
- de s'être absentée du service sans autorisation et sans motif valable (se rendre aux obsèques de la mère d'une collègue) ;
- de ne pas utiliser les badges électroniques mis à sa disposition et de ne pas, en conséquence, avoir mis en place un système fiable de pointage permettant de

- contrôler l'entrée et la sortie des enfants, ni une procédure de contrôle de la présence des enfants pendant leur temps d'accueil dans la structure ;
- d'avoir interrompu la période d'adaptation de trois enfants sans respecter la procédure prévue par le règlement intérieur.

De la sorte, ces faits sont constitutifs de fautes disciplinaires, d'une part, et la sanction est reconnue adéquate et proportionnelle à la gravité des fautes commises, d'autre part.

En second lieu, la cour administrative d'appel de Marseille rappelle le principe de la charge de la preuve qui incombe à l'autorité territoriale pour démontrer la commission d'une faute disciplinaire.

D'une part, le juge d'appel reprend *in extenso* la solution de principe établie par le Conseil d'Etat (par ex., [CE, 16 juillet 2014, n° 355201](#) ; [CE, 3 juillet 2020, n° 432756](#)) et appliquée par d'autres juridictions du fond (par ex., [CAA, Douai, 18 février 2021, n° 19DA01935](#)).

Ainsi, « en l'absence de dispositions législatives contraires, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut apporter la preuve de faits devant le juge administratif par tout moyen. Toutefois, tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Il ne saurait, par suite, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie. Il appartient au juge administratif, saisi d'une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un agent public, d'en apprécier la légalité au regard des seuls pièces ou documents que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire pouvait ainsi retenir ».

D'autre part, en application de ce principe, les juges marseillais estiment que les images extraites de la vidéo-surveillance installée devant la halte-garderie constituent des éléments de preuve qui n'ont pas été obtenus par des stratagèmes ou des procédés déloyaux. A ce titre, ces images pouvaient légalement être utilisées pour établir la réalité des faits retenus à l'encontre de l'agent public.

Si la validité de la preuve apportée par la vidéo surveillance a été admise, toujours est-il que la cour a rappelé, qu'en tout état de cause, le fait d'avoir oublié un enfant dans la halte-garderie était de toute façon suffisamment établi par les nombreuses attestations produites par la commune et, plus particulièrement celles émanant du directeur de la police municipale, du directeur adjoint des services, de la directrice générale adjointe des services en charge de la Petite Enfance, de la cheffe du service Petite Enfance et de l'adjointe administrative de ce service.

Enfin, la cour administrative d'appel retient que l'agent public ne peut utilement soutenir qu'un manquement aux obligations s'expliquerait par la circonstance qu'il était perturbé par une circonstance particulière (en l'espèce, le décès de la mère d'une collègue), par un problème d'organisation du service ou par le fait qu'un des agents placés sous sa responsabilité ne s'est pas acquitté de ses fonctions ni tenter de minimiser le manquement qui lui est reproché en soutenant qu'il ne s'agit que d'un incident involontaire qui est demeuré sans conséquence en ce qui concerne l'enfant oublié dans la halte-garderie.

- **Le plafond du compte épargne temps ne peut être abaissé ni augmenté par l'autorité territoriale**

[TA, Nantes, 7 avril 2021, n° 1703824](#)

Dans ce jugement, un conseil départemental avait, par délibération, abaissé le plafond du CET de 60 à 40 jours.

Saisi par une organisation syndicale, le Tribunal administratif de Nantes considère qu'une autorité territoriale ne peut pas abaisser le plafond du CET.

S'il confirme que, en vertu du décret n° 2004-878 du 26 août 2004, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public, après consultation du comité technique, détermine, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET, ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent, le juge administratif rappelle cependant que cette compétence doit s'exercer dans les limites applicables aux agents de l'Etat et dans le respect des dispositions réglementaires.

La volonté du législateur a été d'assurer un équilibre entre le principe de libre administration des collectivités territoriales et le principe de parité entre les différentes fonctions publiques, ainsi qu'il ressort des dispositions de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984.

À ce titre, aucun texte juridique ne permettant d'abaisser ni d'augmenter le plafond du CET, une autorité territoriale ne peut délibérer en ce sens, même en se prévalant du principe de libre administration des collectivités territoriales.