

Cette lettre d'information sélectionne l'essentiel de l'actualité statutaire du mois écoulé.

ACTUALITÉS STATUTAIRES

TEMPS PARTIEL ANNUALISE

Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020

Ce décret est 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.

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 trois fonctions publiques bénéficient de plein droit, sur leur demande, d'un temps partiel annualisé.

TELETRAVAIL

Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020

Ce décret modifie le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 et détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Il 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. Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

HANDICAP

Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020

Ce décret est pris en application de l'article 92 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

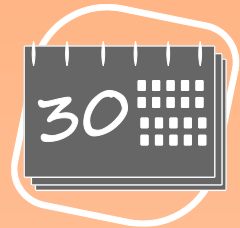
Il prévoit la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des agents publics en situation de handicap et dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des candidats en situation de handicap.

CONGE PARENTAL

Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020

Ce décret est pris en application de l'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il 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. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité est porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental est réduite à deux mois.



Agenda

- Comité médical départemental :

Reprise des séances à compter du 20 mai 2020 selon le calendrier initialement prévu.

- Commission de réforme : Les séances sont annulées jusqu'à nouvel ordre. Le calendrier est en cours d'adaptation.

La plateforme Net-CMCR reste accessible pour saisir ou consulter des dossiers. Le délai d'instruction des dossiers est allongé.

- CAP : 27 mai 2020 (dépôt des dossiers avant le 6 mai 2020)
- CCP : Report des réunions jusqu'à nouvel ordre.
- CT : 26 mai 2020 (dépôt des dossiers avant le 11 mai 2020)

Les calendriers des instances consultatives sont donnés à titre indicatif et sont susceptibles d'être modifiés. Nous vous invitons à consulter régulièrement ces informations sur le site Internet www.cdg33.fr rubrique « statut carrières ».

Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde

Immeuble HORIOPOLIS
25 rue du Cardinal Richaud
CS 10019
33049 Bordeaux cedex

☎ 05 56 11 94 30
☎ 05 56 11 94 44
✉ cdg33@cdg33.fr
www.cdg33.fr



ALLOCATIONS CHÔMAGE

L'agent contractuel d'une collectivité locale 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. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur. En l'absence de motif légitime, le refus du renouvellement prive donc l'agent de son droit aux allocations de chômage.

CAA Marseille, 27 mars 2020, n°18MA02177

RECRUTEMENT FAMILIAL

Le fait pour un maire de nommer sa sœur au poste de Directeur général des services, alors même que ce recrutement est intervenu après déclaration de vacance d'emploi auprès du Centre de gestion et d'une procédure de recrutement avec un jury composé de plusieurs personnes, est constitutif d'une prise illégale d'intérêts et d'un recel de prise illégale d'intérêts pour la sœur. Le lien familial unissant les deux prévenus, frère et sœur, constitue un intérêt moral et suffit à caractériser l'intérêt quelconque exigé par le texte.

Cass. Crim., 4 mars 2020, n°19-83390

REFUS DE TITULARISATION D'UN STAGIAIRE

La décision de ne pas titulariser un fonctionnaire stagiaire est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et de manière générale sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne. L'autorité compétente ne peut donc prendre légalement une décision de refus de titularisation que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé. Cependant, la circonstance que tout ou partie de tels faits seraient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une telle décision, pourvu que l'intéressé ait été alors mis à même de faire valoir ses observations.

Conseil d'Etat, 21 Février 2020, n° 420291



SUPPRESSION DES INDEMNITES DE CONSEIL VERSEES AU COMPTABLE

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les collectivités territoriales ne versent plus d'indemnités dites de conseil à leurs comptables assignataires. Le soutien technique en matière comptable, juridique et fiscal est désormais de la compétence du réseau de la direction générale des finances publiques (DGFIP), avec un objectif de renforcement de la fonction de conseil. À cet égard, la création des conseillers aux décideurs locaux, qui remplissent des missions d'aide et de conseil aux communes et aux intercommunalités permet de dédier une force d'expertise auprès des ordonnateurs, selon le Ministre.

Réponse ministérielle, n° 13472, JO Sénat du 2 avril 2020

CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Toute convention de rupture conventionnelle doit contenir, conformément au décret du 31 décembre 2019, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, ainsi que la date de cessation définitive des fonctions, de fin du contrat ou de rupture de l'acte d'engagement, déterminés par les parties d'un commun accord. Pour satisfaire au contrôle de légalité, les mentions obligatoires doivent figurer dans la convention et celle-ci doit être conforme aux exigences légales et réglementaires, s'agissant notamment du montant de l'indemnité attribuée à l'agent.

Réponse ministérielle, n° 26304, JO Sénat du 7 avril 2020

REMISE D'UN PLI EN MAIN PROPRE PAR LA POLICE MUNICIPALE

Un policier municipal n'est pas habilité à procéder à la remise en la forme administrative d'un pli, à un administré demeurant sur le territoire d'une commune voisine. L'article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure précise que les agents de police municipale « exercent leurs fonctions sur le territoire communal ». Ainsi, sauf dans les cas où ces agents seraient mis à disposition d'autres communes en application des articles L. 512-2 et suivants du même code, ces agents ne sauraient intervenir sur le territoire d'une commune voisine.

Réponse ministérielle, n° 12901, JO Sénat du 7 avril 2020



RETENUE CA / RTT DURANT LA PERIODE DE CONFINEMENT

Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020

ATTENTION : Les aménagements prévus dans cette ordonnance n'ont pas une force contraignante pour la fonction publique territoriale (FPT). Au nom du principe de libre administration, l'application de ce régime dérogatoire reste une faculté pour les collectivités. Si elles souhaitent en faire application, elles peuvent en définir leurs propres conditions dans la limite du plafond fixé par l'ordonnance pour la fonction publique d'Etat.

Les personnes concernées par les dispositions qui suivent sont, les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public de la Fonction Publique d'Etat.

1. Pour les agents placés en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA)

- Pour la période entre le 16 mars et le 16 avril 2020 : **5 jours de RTT sont décomptés.**
- Pour la période entre le 17 avril 2020 et le terme de la période d'état d'urgence sanitaire (soit le 24 mai 2020 soit la date de reprise de l'agent dans des conditions normales) : **5 jours de RTT ou de congés annuels (CA) seront décomptés.**

Dans ce cas, le chef de service précise les dates de RTT ou de CA à prendre après le 17 avril 2020 en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Cas particulier des agents ayant moins de 5 jours de RTT ou pas de jours de RTT : les agents ne disposant pas d'un nombre de jours suffisant de RTT voient décompter la totalité des jours de RTT dont ils disposent complétés de jours de CA dans une limite globale de 6 jours de CA sur la totalité des deux périodes.

2. Pour les agents en télétravail

- Pour la période entre le 17 avril 2020 et le terme de la période d'état d'urgence sanitaire (soit le 24 mai 2020 soit la date de reprise de l'agent dans des conditions normales) : **5 jours de RTT ou à défaut de CA seront décomptés.**

Dans ce cas, le chef de service précise les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

3. Pour les agents ayant été à la fois en ASA, télétravail et activité normale sur site

Dans ce cas, il conviendra de proratiser en fonction du nombre de jours accomplis en ASA, en activité normale et en télétravail entre le 16 mars 2020 et le terme de la période de référence (soit le 24 mai 2020 soit la date de reprise de l'agent dans des conditions normales).

Cette règle vaut pour la retenue des jours de RTT et de jours de CA imposés aux agents en ASA et en télétravail.

4. Agents ayant été en congé de maladie

Le chef de service peut réduire le nombre de jours de RTT ou de CA imposés à l'agent (y compris s'ils ont eux-mêmes été réduits pour tenir compte de la règle précisée ci-dessus) pour tenir compte du nombre de jours de congés maladie dont il a bénéficiés pendant la période.

Cette réduction est laissée à l'appréciation du chef de service.

5. Agents ayant posé des jours de CA ou de RTT pendant la période de crise sanitaire (application obligatoire)

Il sera tenu compte des jours de RTT ou de congés annuels pris par un agent durant la crise sanitaire dans le calcul du décompte.

Cette règle vaut pour la retenue des jours de RTT et de jours de CA imposés aux agents en ASA et en télétravail.

A consulter :

http://www.cdg33.fr/content/download/19932/189104/file/20200422_ES_NI_Retenue%20RTT-CA_Covid19.pdf



Les assistantes maternelles employées par les collectivités territoriales peuvent-elles bénéficier du dispositif de l'activité partielle ?

NON

Les dispositions de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 qui étendent le bénéfice du dispositif d'activité partielle aux assistantes maternelles employées par des particuliers ne semblent pas, en l'état actuel de la réglementation, applicables aux assistantes maternelles recrutées directement par les collectivités territoriales. Par conséquent, les assistantes maternelles employées par les collectivités territoriales ne devraient pas pouvoir bénéficier du dispositif de l'activité partielle.

Les agents contractuels de droit privé (PEC) recrutés par une collectivité peuvent-ils bénéficier du dispositif de l'activité partielle ?

NON

Afin d'éviter les licenciements résultant de la baisse d'activité dans le contexte de l'épidémie du covid-19, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 étend le bénéfice du dispositif d'activité partielle aux salariés qui en étaient jusqu'alors exclus. Elle vise notamment les salariés de droit privé dans les entreprises publiques s'assurant elles-mêmes contre le risque chômage. Les salariés de droit privé recruté en contrat PEC par les collectivités ne semblent pas pouvoir bénéficier de ce dispositif.

Les agents recrutés en contrat PEC qui ne travaillent pas et sont maintenus en ASA devront-ils récupérer les heures non effectuées à l'issue de la crise sanitaire ?

NON

L'agent territorial placé en autorisation spéciale d'absence est autorisé à ne pas occuper temporairement son poste de travail tout en étant considéré en activité. Cette position lui permet de conserver ses droits à rémunération, à avancement ou à congés annuels. Dès lors, le rattrapage des heures de travail, lorsque l'agent est dans cette situation, n'est pas fondé. En conséquence, si l'autorité territoriale décide de placer en Autorisation Spéciale d'Absence les agents recrutés en contrat PEC, ces agents, comme leurs homologues de droit public, n'auront pas à récupérer les heures non effectuées une fois la crise sanitaire terminée.

EN LIGNE CE MOIS-CI SUR www.cdg33.fr



- [Congé et RTT durant la crise sanitaire](#)