

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

ACTUALITÉS STATUTAIRES

CONTRACTUEL

Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020

Une indemnité de fin de contrat, instaurée dans la fonction publique par la loi du 6 août 2019 et prévue à l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, sera versée pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

Pour rappel, cette indemnité sera versée à l'issue des contrats d'une durée inférieure ou égale à un an conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou sur le fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Ce décret du 23 octobre 2020 détermine notamment le plafond au-delà duquel l'indemnité ne peut être attribuée : la rémunération brute globale prévue au contrat doit être inférieure à deux fois le montant du SMIC. Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre du contrat, et le cas échéant de ses renouvellements. L'indemnité devra être versée au plus tard un mois après la fin du contrat.

MEDIATION PREALABLE

Décret n° 2020-1303 du 27 octobre 2020

Ce décret modifie le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction

publique et de litiges sociaux et prolonge la durée de l'expérimentation jusqu'au 31 juin 2021.

CRISE SANITAIRE

Décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020

Ce décret déclare l'état d'urgence sanitaire à compter du 17 octobre 2020 à minuit sur l'ensemble du territoire de la République.

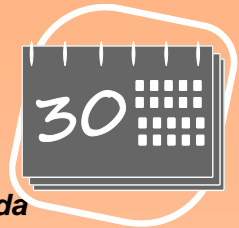
Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020

Ce décret précise les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de coronavirus-Covid 19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

GIPA

Décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020

Ce décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) jusqu'en 2021. Il fixe, dans ce cadre, les périodes de référence prises en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2020, puis en 2021.



Agenda

- Comité médical départemental : 18 novembre et 2 décembre 2020
- Commission de réforme : Collectivités affiliées et SDIS : dépôt des dossiers 9 novembre (*date séance 2 décembre 2020*)
- Collectivités non affiliées : dépôt des dossiers avant le 27 novembre (*date séance 18 décembre*)
- CAP : 25 novembre 2020 (*dépôt des dossiers avant 4 novembre 2020*)
- CCP : 25 novembre 2020 (*dépôt des dossiers avant 4 novembre 2020*)
- CT : 1^{er} décembre 2020 (*dépôt des dossiers avant le 6 novembre 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 ».

Centre de 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



RUPTURE CONVENTIONNELLE

Saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité portant sur le dixième alinéa du paragraphe I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019, le Conseil constitutionnel a jugé que durant la procédure de rupture conventionnelle, un fonctionnaire peut être assisté non pas seulement par une organisation syndicale représentative de son choix, mais par toute organisation syndicale, représentative ou non.

Conseil Constitutionnel (QPC), 15 octobre 2020, n° 2020-860

LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle doit être informé des insuffisances qui lui sont reprochées et mis à même de demander la communication de son dossier. Toutefois, aucune disposition ne prévoit que le fonctionnaire poursuivi doive recevoir communication, avant la séance du conseil de discipline, du rapport de l'autorité ayant saisi l'instance disciplinaire.

Conseil d'Etat, 9 octobre 2020, n° 429563

DEMISSION ET ALLOCATION DE CHOMAGE

Il résulte des dispositions du code du travail que lorsqu'un agent a, après avoir quitté volontairement un emploi, retrouvé un autre emploi dont il a été involontairement privé, il a droit à une indemnisation au titre de l'assurance chômage dès lors qu'il a travaillé au moins quatre-vingt-onze jours ou quatre cent cinquante-cinq heures dans ce dernier emploi et que, d'autre part, dans cette hypothèse, la détermination de la personne à laquelle incombe la charge de l'indemnisation dépend de la question de savoir quel est l'employeur qui, dans la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits, l'a employé pendant la période la plus longue. En application de ces dispositions, une commune a été condamnée à verser l'allocation de retour à l'emploi à un ancien agent démissionnaire parti dans le secteur privé et par la suite licencié. En effet, durant la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits, l'agent avait été employé plus longtemps dans la commune que dans l'entreprise privée.

Conseil d'Etat, 29 juillet 2020, n° 430947



DROIT DE GREVE ET SERVICE FAIT

L'autorité territoriale est tenue de suspendre jusqu'à la reprise effective le traitement d'un fonctionnaire gréviste qui, de son fait, n'accomplit pas son service (article 87 de la loi n°84-53). S'agissant d'un agent public non gréviste qui ne peut matériellement pas accéder à son lieu de travail, il est de jurisprudence constante que l'intention de l'agent est déterminante pour appliquer cette règle (CAA de Nantes, 19 juillet 2016, n° 14NT02034). L'agent doit apporter la preuve de l'exercice effectif de s (CE, 31 mai 1974, n°90478). Si l'impossibilité d'exécuter l'obligation de service ne peut être imputée à l'agent, aucune retenue sur traitement pour fait de grève ne peut être effectuée (TA de Nice, 28 mars 2008, n° 0403817). À défaut de preuve, il y a lieu de considérer que l'agent s'est de son propre fait abstenu d'accomplir son service et l'autorité territoriale est tenue de procéder à une retenue sur traitement (Cour administrative d'appel de Paris, 6 novembre 2019, n° 17PA22592).

Réponse ministérielle, JO Sénat du 8 octobre 2020, n° 16831

REFUS D'UN CLM PAR UN AGENT

Les dispositions de l'article 24 du décret du 14 mars 1986 relatif aux conditions d'aptitude physique et au régime de congés de maladie des fonctionnaires « ne subordonnent pas la mise en congé de maladie à une demande du fonctionnaire et ne sauraient donc par elles-mêmes faire obstacle à ce qu'un fonctionnaire soit placé d'office dans cette position dès lors que sa maladie a été dûment constatée et qu'elle le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Ainsi, lorsque l'administration a engagé une procédure de mise en congé de longue maladie conformément à l'article 34 du décret du 30 juillet 1987, elle peut, à titre conservatoire et dans l'attente de l'avis du comité médical, placer l'agent concerné en congé d'office » (TA Paris 20 décembre 2018, 36-07-10), alors même que l'agent le refuse.

Réponse ministérielle, JO Sénat du 8 octobre 2020, n° 13207



LES NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION DE CERTAINS CADRES D'EMPLOIS DE LA POLICE MUNICIPALE

I / FORMATION INITIALE D'APPLICATION ET FORMATION OBLIGATOIRE

Le décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifie les décrets n° 2006-1391 et n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier des agents de police municipale et des directeurs de police municipale et le décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier des chefs de police municipale, sur la durée de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire pour les fonctionnaires de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale détachés ou intégrés directement.

- Pour l'exercice des fonctions d'agent de police :

Formation initiale d'application d'une durée de 6 mois **réduite à 3 mois** pour les fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale et pour les militaires de la gendarmerie nationale.

Formation initiale inchangée d'une durée de **6 mois** pour les fonctionnaires de catégorie C détachés ou intégrés ou lauréats du concours.

- Pour l'exercice des fonctions de chef de service de police municipale ou de directeur de la police municipale :

Formation de 9 mois, **réduite à 4 mois** pour les fonctionnaires titulaires d'un corps des services actifs de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale.

Formation de **9 mois** inchangée pour les fonctionnaires de catégorie B (*chef de service de police municipale*) ou pour les fonctionnaires de catégorie A (*directeur de la police municipale*) détachés, intégrés ou lauréats du concours.

Formation de **6 mois** inchangée pour les candidats ayant suivi antérieurement la formation obligatoire prévue pour les agents de police municipale pour l'accès au grade de chef de service de police municipale ou ayant suivi la formation obligatoire des chefs de service de police municipale ou justifiant de quatre ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale pour l'accès au grade de directeur de la police municipale.

Formation de **4 mois** inchangée pour les candidats inscrits sur la liste d'aptitude de la promotion interne.

II / NOUVEAUTES DANS LE CONTENU DES FORMATIONS

Le décret n° 2020-1244 du 9 octobre 2020 modifie les décrets n° 94-933 du 25 octobre 1994 et n° 2000-47 du 20 janvier 2000 relatif à l'organisation de la formation initiale d'application des agents de police municipale et des chefs de service de police municipale stagiaires, et le décret n° 2007-370 du 20 mars 2007 relatif à l'organisation de la formation obligatoire des directeurs de la police municipale sur le contenu des enseignements théoriques et techniques.

Le contenu des enseignements théoriques et techniques de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire prend en compte «**l'expérience professionnelle antérieure**» des fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale détachés ou directement intégrés dans un des cadres d'emplois des agents, des chefs de service ou des directeurs de police municipale et des militaires de la gendarmerie nationale détachés dans un de ces cadres d'emplois.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur à compter du **12 octobre 2020**.



Le jour de carence doit-il être appliqué en cas de congé maladie ordinaire lié à la grossesse ?

NON

En application de l'article 84 de la loi n°2019-838 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le délai de carence en cas de congé maladie, introduit, pour les agents publics, par l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, n'est plus applicable aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.

Cette neutralisation est valable pour l'ensemble des congés maladie débutant à compter du 8 août 2019 (date d'entrée en vigueur de la loi) et pris durant la période de grossesse, quel qu'en soit le motif, à compter de la date de la déclaration de grossesse et jusqu'au début du congé pour maternité de l'intéressée, y compris le congé pathologique.

Un agent à temps non complet bénéficie-t-il de son plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé en cas d'accident ou de maladie professionnelle ?

OUI

En application de l'article 37 du décret n°91-298 modifié suite à la parution du décret n°2020-132 (article 12), le fonctionnaire en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pour invalidité imputable au service pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

Il perçoit le plein traitement durant toute la durée du congé. Les anciennes dispositions maintenant le plein traitement seulement pendant trois mois ne sont donc plus applicables à compter du 18 février 2019.

Un fonctionnaire à temps complet peut-il être nommé dans une autre collectivité sur un autre emploi à TNC ?

OUI

En application de l'article 9 du décret n°91-298 modifié par le décret n° 2020-132 (article 4), un fonctionnaire percevant une rémunération à temps complet peut être nommé dans un emploi à TNC que dans une collectivité ou un établissement autre que celui qui le rémunère à temps complet et si la durée totale de service n'excède pas 115% d'un temps complet.

(Exemple : l'agent recruté à 35 heures pourra être recruté à 5h25 au maximum dans une autre collectivité ; un agent recruté à 28 heures pourra l'être à 12h25)

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



- [Actualité de la gestion de la crise sanitaire](#)