
Contenu

ARTICLE 1 Mesures sanitaires qui s'appliqueront à partir du 15 décembre.....	2
ARTICLE 1 BIS Précisions sur les compétences des commissions administratives paritaires dans les collectivités.....	3
Une mise en cohérence des dispositions relatives aux CAP	3
La réunion de la commission à distance	4
Les compétences des CAP sont complétées	5
Les procédures disciplinaires.....	6
ARTICLE 2 La bataille des territoriaux pour compenser la suppression des CHSCT.....	6
Formation spécialisée « de site » et formation spécialisée « de service ».....	7
La spécificité du dialogue social territorial	8
Plus de prérogatives et de suppléants	8
Article 3 Le congé de proche aidant dans la FPT : le décret est paru	9
Pour les fonctionnaires	9
La fin du congé	10
Pour les fonctionnaires stagiaires	10
Pour les agents contractuels.....	10
Selon quelles modalités ?	11
La fin du congé	11
Article 4 Informations : Contractuel : l'admission à un concours ne rime pas toujours avec titularisation ..	12
Obtention d'un concours, mais pas de titularisation	12
ARTICLE 5 JURISPRUDENCE S.....	13
PLF 2021 - Suspension du jour de carence du 1er janvier au 16 février 2021, sans effet rétroactif.....	13
Institution d'un "forfait mobilités durables" dans la fonction publique territoriale	14

ARTICLE 1 Mesures sanitaires qui s'appliqueront à partir du 15 décembre.

Rédigé par ID CiTé le 11/12/2020

Jean Castex a annoncé que le confinement serait remplacé par un couvre-feu entre 20 heures et 6 heures à partir du 15 décembre.

Il sera également en vigueur durant la soirée du 31 décembre mais pas pendant celle du 24 décembre. Par ailleurs, là encore, les cinémas, musées et théâtres resteront fermés pendant les trois prochaines semaines.

Déplacement et couvre-feu

- Les déplacements entre les régions seront possibles à partir du 15 décembre
- L'attestation ne sera plus nécessaire en journée. Mais elle restera obligatoire pendant le couvre-feu, de 20 heures à 6 heures.

- Plusieurs dérogations au couvre-feu sont prévues comme les raisons professionnelles ou médicales. Des attestations seront mises en place pour ces exceptions.

- Il n'y aura pas de dérogation au couvre-feu le 31 décembre. En revanche, le couvre-feu ne s'appliquera pas le 24 décembre

Déplacements en train de longue distance se terminant ou débutant entre 20h et 6h

Les voyageurs ayant une réservation pour un train de longue distance circulant après 20 heures pourront circuler et n'ont pas besoin de modifier leur déplacement.

Sports d'hiver

Jean Castex rencontrera les élus de montagne et les professionnels du sport d'hiver, "afin de calibrer au mieux les dispositifs d'indemnisation".

Culture - Sport

Les établissements qui devaient rouvrir le 15 décembre, resteront fermés trois semaines de plus. Il s'agit principalement des cinémas, des théâtres, des salles de spectacle, des musées, mais aussi de l'accueil du public dans les enceintes sportives, dans les cirques, les parcs zoologiques ou encore les salles de jeux et les casinos.

Culte

La jauge dans les lieux de culte ne sera pas revue à la hausse.

Universités

L'échéance du 20 janvier pour la reprise des cours en présentiel reste d'actualité. Une reprise dès début janvier pour des étudiants connaissant des difficultés particulière est à l'étude.

ARTICLE 1 BIS Précisions sur les compétences des commissions administratives paritaires dans les collectivités

Publié le 09/12/2020 • Par La Gazette • dans : Actu juridique,



Les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) à compter du 1er janvier prochain viennent d'être précisées par décret. Celui-ci supprime aussi les groupes hiérarchiques à compter du prochain renouvellement général des instances, en janvier 2023. Une réforme qui passe mal. Bas du formulaire

Trois semaines après la Fonction publique d'État, c'est à la fonction publique territoriale de voir précisées par un [décret du 8 décembre](#), les compétences de ses commissions administratives paritaires (CAP). A noter que le projet de décret sur les comités sociaux territoriaux (issus de la fusion des CT et CHSCT) sera examiné au CSFPT du 17 décembre.

Ce texte sur les CAP avait reçu un avis défavorable du Conseil national d'évaluation des normes : « les représentants des élus, qui n'étaient pas demandeurs de ces évolutions législatives, craignent que la présente réforme, qui vise directement à affaiblir les CAP, réduise substantiellement le dialogue social, en particulier dans la période actuelle qui se traduit par une adaptation, parfois substantielle, des conditions de travail, notamment avec le développement du télétravail, afin de garantir la continuité des services publics en temps de crise », peut-on lire dans la délibération.

Pour rappel, ce nouveau texte est pris en application de la [loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#).

UNE MISE EN COHERENCE DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CAP

Ce décret actualise en particulier le décret du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Il abroge notamment à échéance 2022, toute mention relative aux groupes hiérarchiques supprimés par la loi du 6 août 2019. Concrètement, par exemple, l'article 2 qui définit selon l'effectif des fonctionnaires relevant de la commission administrative paritaire, le nombre de représentants titulaires du personnel à cette commission ne porte plus aucune mention des groupes hiérarchiques supérieurs. Lorsqu'un représentant du personnel, membre titulaire ou suppléant

de la commission bénéficie d'une promotion interne dans une catégorie supérieure, il continue à représenter la catégorie dont il relevait précédemment.

Cependant, l'article 3 du nouveau décret rajoute qu'une commission unique peut être créée pour au moins deux catégories hiérarchiques lorsque l'effectif relevant de cette commission est inférieur à quarante. Le nombre de représentants titulaires du personnel composant cette commission administrative paritaire unique est alors de trois.

Le nouveau texte précise également que c'est selon les modalités du [décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale](#), qu'il peut être recouru au vote électronique. La décision de recourir à ces modalités est prise par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placée la commission administrative paritaire, après avis non plus du comité technique compétent, mais du comité social territorial. Cette dernière disposition entre en vigueur le 1er janvier 2023.

Il est également précisé que lorsque la commission administrative paritaire se réunit sur convocation de son président, l'acte portant convocation est adressé par tous moyens, notamment par voie électronique, aux membres de la commission au moins huit jours avant la séance. Il fixe l'ordre du jour.

LA REUNION DE LA COMMISSION A DISTANCE

L'[article 14 du décret du 8 décembre](#) porte sur les modalités d'organisation de la réunion en cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières. Dans cette situation, sauf opposition de la majorité des membres représentants du personnel, le président de la commission peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, sous réserve qu'il soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées en début de celle-ci. Il faut bien que :

- n'assistent que les personnes habilitées à l'être. Le dispositif doit permettre l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers ;
- chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats. Sous réserve de l'accord exprès du fonctionnaire concerné, la tenue d'une commission en matière disciplinaire peut être exceptionnellement autorisées selon certaines modalités et dans le respect des dispositions du [décret n° 89-677 du 18 septembre 1989](#) relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux ;
- le cas échéant, lorsque le vote a lieu à bulletin secret à la demande de l'un des membres titulaires de la commission, le secret du vote soit garanti par tout moyen.

Si ces conditions sont impossibles à respecter, à l'exception des commissions qui se réunissent en matière disciplinaire, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique. Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent répondre dans le délai prévu pour la réunion.

Les modalités de réunions, d'enregistrement et de conservation des débats et échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par la commission sont fixées par le règlement intérieur, ou, à défaut, par la commission, en premier point de l'ordre du jour de la réunion. Dans ce dernier cas, un compte rendu écrit détaille les règles déterminées applicables pour la tenue de la réunion.

LES COMPETENCES DES CAP SONT COMPLETEES

Le décret du 8 décembre complète également l'[article 37-1 du décret du 17 avril 1989](#) relatif aux compétences des CAP, et ce afin de garantir une plus grande lisibilité des dispositions applicables.

Ainsi, la CAP est compétentes sur les questions d'ordre individuel relatives :

- au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration ;
- au licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- au licenciement prévu dans les cas mentionnés aux articles 17 et 35 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

La CAP connaît aussi des questions d'ordre individuel relatives au recrutement des travailleurs handicapés, s'agissant :

- du renouvellement du contrat dans les cas mentionnés au [II de l'article 8 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996](#) relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'[article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans le cas d'un agent qui, sans s'être révélé inapte, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes ;
- du non-renouvellement du contrat dans le cas mentionné au III de l'[article 8 du même décret](#) (capacités professionnelles insuffisantes).

Les commissions administratives paritaires connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.

L'[article 30 du décret du 8 décembre](#) liste tous les domaines dans lesquels les CAP ne sont plus compétentes et supprime leur mention dans les textes concernés. Il s'agit de la mise à jour de l'ensemble des statuts particuliers (conservateurs territoriaux du patrimoine, agents de maîtrise territoriaux, conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, etc.), en supprimant la compétence des CAP en matière d'établissement des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude.

LES PROCEDURES DISCIPLINAIRES

Le [décret n° 89-677 du 18 septembre 1989](#) relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux est également modifié pour en retirer toute mention des groupes hiérarchiques et des conseils de disciplines de recours, ce qui entraîne notamment l'abrogation de tout le chapitre II consacré aux conseils de discipline de recours.

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire informe par écrit l'intéressé de la procédure disciplinaire engagée contre lui, lui précise les faits qui lui sont reprochés et lui indique qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel au siège de l'autorité territoriale et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix. Le décret du 8 décembre rajoute qu'à sa demande, une copie de tout ou partie de son dossier est communiqué à l'agent dans les conditions prévues par l'[article 14 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011](#) relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique.

De plus, l'avis émis par le conseil de discipline est communiqué sans délai au fonctionnaire intéressé ainsi qu'à l'autorité territoriale qui statue par décision motivée. Il est précisé que la sanction prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire est immédiatement exécutoire.

Références [Décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020, JO du 9 décembre.](#)

ARTICLE 2 La bataille des territoriaux pour compenser la suppression des CHSCT

Publié le 11/12/2020 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Le projet de décret créant les comités sociaux territoriaux cristallise les inquiétudes s'agissant du maintien d'un dialogue social de qualité. Et ce malgré les options de créer des formations spécialisées (FS) "santé, sécurité, conditions de travail" en cas de "risques professionnels particuliers" dans les collectivités de moins de 200 agents, mais également des FS "de site" et "de service". En vue de son passage devant le Conseil sup', 86 amendements, dont 8 communs aux syndicats et employeurs, ont été déposés.

Chiffres-clés

La formation spécialisée en santé, sécurité, conditions de travail sera créée au sein des collectivités employant au moins 200 agents. Aucun seuil d'effectif n'est en revanche prévu pour les Sdis (services départementaux d'incendie et de secours). Elle reste facultative en-deça de ce seuil...

Pas moins de 86 amendements ont été déposés en vue de l'examen du projet de décret relatif aux comités sociaux territoriaux par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), jeudi 17 décembre 2020. Autant dire que le texte, applicable en 2022, mobilise largement syndicats et employeurs.

Fait rare, les deux collègues s'étaient associés bien avant de recevoir le texte afin de proposer huit amendements communs à ce projet de texte qui contient une centaine d'articles et modifie en profondeur les instances représentatives (lire l'encadré en bas d'article).

Pour rappel, les comités sociaux territoriaux (CST) sont issus de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des collectivités, prévues par la loi de Transformation de la fonction publique. A compter du renouvellement général des instances, ce sera notamment l'instance consultative de référence pour la signature des accords collectifs.

Selon la nouvelle organisation, dans chaque comité social territorial créé – auprès des collectivités territoriales et des établissements publics employant au moins 200 agents, et des services départementaux d'incendie et de secours sans condition d'effectifs – sera instituée une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dénommée « formation spécialisée du comité » (FSSST). Censée donc remplacer les CHSCT.

FORMATION SPECIALISEE « DE SITE » ET FORMATION SPECIALISEE « DE SERVICE »

De l'avis des syndicats, comme des employeurs, ce n'était pas suffisant. Le gouvernement a donc prévu la possibilité – quand bon nombre d'organisations syndicales auraient souhaité l'obligation – de créer une formation spécialisée dans les trois situations suivantes :

- en cas de « risques professionnels particuliers » dans les collectivités ayant moins de 200 agents ;
- en complément de la formation spécialisée existante, au niveau d'un site : lorsque « l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles soumis à un risque professionnel particulier le justifie » (« formation spécialisée de site ») ;
- en complément de la formation spécialisée existante, à une échelle plus locale : en cas de risques professionnels particuliers pour une partie des services de la collectivité (« formation spécialisée de service »).

Les employeurs devront pour cela adopter une délibération précisant le Comité sociaux territoriaux de rattachement et le nombre de représentants du personnel. Les FS liées à des risques professionnels peuvent aussi être créées sur proposition de l'agent chargé des fonctions d'inspection ou de la majorité des élus du personnel du CST.

« Les FS de site peuvent être utiles mais leur institution ne doit pas conduire à l'éparpillement de l'expression des agents », selon la CGT. Le syndicat a déposé un amendement pour que soit inscrit le fait que « ces formations spécialisées ne se substituent pas à la formation spécialisée de l'ensemble de la collectivité ».

LA SPECIFICITE DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

« Ce texte est représentatif de la vision qu'a le gouvernement du dialogue social et de tout ce qui ne va pas dans la loi du 6 août 2019, estime Marie Mennella, secrétaire fédérale CFDT. Or, le dialogue social dans la territoriale, ce n'est pas une grande entité centrale comme celle de l'Etat qui n'a qu'à calquer ses directives. C'est une multitude de petits employeurs avec qui il faut coconstruire. »

En tout, la CGT a déposé une quinzaine de propositions d'amendements . « Nous souhaitons le maintien des prérogatives antérieures des CT et des CHSCT. Cette fusion va réduire le nombre de représentants syndicaux et fait peser une charge de travail supplémentaire sur les représentants qui devront avoir une double casquette. Tout cela entrave le travail de fond des syndicats », estime Jef Lair, secrétaire fédéral CGT services publics, dont l'organisation souhaite « l'abrogation du projet de décret et non pas des compromis sur la forme. »

PLUS DE PREROGATIVES ET DE SUPPLEANTS

« Des centaines d'amendements ont été déposés concernant la loi de Transformation de la fonction publique et cela n'a rien changé. Alors, on espère que notre initiative permettra de changer la donne sur ce texte qui va bouleverser la qualité du dialogue social », fait savoir Sophie Huneau, secrétaire fédérale de l'Unsa, qui souhaite que tout ceci « ne soit pas un coup d'épée dans l'eau ».

« Nous avons bon espoir que l'amendement sur l'élargissement des compétences des CST soit validé par la DGCL, mais c'est plus incertain concernant la proposition d'ajout de suppléants, pronostique de son côté Martine Gramond-Rigal, à une semaine de l'examen du texte. Un refus du gouvernement qui serait, pour la présidente de la FA-FTP, « un très mauvais signal concernant le dialogue social. »

Selon nos informations, la DGCL aurait d'ores et déjà intégré une proposition issue de la liste commune, à savoir la présence de l'assistant de prévention et/ou du conseiller de prévention dans la FSSST ou le CST.

(...)

Article 3 Le congé de proche aidant dans la FPT : le décret est paru

Publié le 10/12/2020 • Par La Gazette dans : actu RH



Le congé de proche aidant dans la fonction publique territoriale a enfin son décret. Il précise, pour les fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et les contractuels, les trois modalités d'utilisation de ce congé, les conditions à respecter, et comment il est mis fin à ce congé.
Bas du formulaire

Un décret du 8 décembre détermine, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public, les conditions d'attribution et de renouvellement du congé de proche aidant. Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les cas de situations d'urgence pour lesquels les délais sont supprimés. Enfin, il définit les modalités d'utilisation de ce congé ainsi que les cas de reprise anticipée et de renoncement.

POUR LES FONCTIONNAIRES

Selon quelles modalités ?

Il existe trois modalités différentes d'utilisation du congé :

- pour une période continue ;
- pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;
- sous la forme d'un service à temps partiel.

Pour en bénéficier, le fonctionnaire adresse une demande écrite, au moins un mois avant le début du congé, à l'autorité territoriale. En cas de renouvellement, il l'adresse au moins quinze jours avant le terme du congé. Il indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que les modalités de son utilisation. En vue d'établir ses droits, l'agent fournit à l'appui de sa demande les pièces justificatives mentionnées à l'article D. 3142-8 du code du travail. Au cours de la période de bénéfice du congé de proche aidant, le fonctionnaire territorial reste affecté dans son emploi.

Le fonctionnaire bénéficiaire du congé de proche aidant peut en modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies. Dans ce cas, il en informe par écrit le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève, avec un préavis d'au moins quarante-huit heures.

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

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

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

LA FIN DU CONGE

Le décret précise également les situations dans lesquelles le fonctionnaire bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer :

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

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

POUR LES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

Les fonctionnaires territoriaux stagiaires ont aussi droit au congé de proche aidant, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

Mais le décret précise que lorsqu'un fonctionnaire bénéficiant du congé de proche aidant est appelé à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre cadre d'emplois, sa nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau cadre d'emplois est, s'il en fait la demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration de la période de bénéfice du droit au congé de proche aidant.

La date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du congé de proche aidant est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de proche aidant qu'il a utilisés.

La durée d'utilisation du congé de proche aidant est prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation de l'agent, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

L'agent contractuel a droit, sur sa demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à [l'article L. 3142-16 du code du travail](#) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Mais ce congé n'est pas rémunéré.

SELON QUELLES MODALITES ?

Là aussi, il y a trois modalités d'utilisation différentes :

- pour une période continue ;
- pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;
- sous la forme d'un service à temps partiel.

Pour bénéficier du congé de proche aidant, l'agent contractuel adresse une demande écrite, au moins un mois avant la date du début du congé, à l'autorité territoriale. En cas de renouvellement, il adresse sa demande au moins quinze jours avant le terme du congé. Il y indique les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation. En vue d'établir ses droits, l'agent aussi doit fournir à l'appui de sa demande les pièces justificatives mentionnées à l'[article D. 3142-8 du code du travail](#).

Il peut aussi en modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies. Dans ce cas, il en informe par écrit l'autorité territoriale, avec un préavis d'au moins quarante-huit heures.

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

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

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

LA FIN DU CONGE

- L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans les cas suivants :
- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du fonctionnaire ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ;
- lorsque l'état de santé de l'agent le nécessite.

Il en informe par écrit à l'autorité territoriale au moins quinze jours avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à huit jours. L'agent

contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 du décret du 15 février 1988.

REFERENCES [Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020, JO du 10 décembre.](#)

Article 4 Informations : Contractuel : l'admission à un concours ne rime pas toujours avec titularisation

Publié le 08/12/2020 • Par La Gazette dans : [Actu juridique.](#)



Un agent contractuel recruté pour faire face à un accroissement temporaire d'activité n'a aucun droit à être titularisé sur son poste en cas de réussite à un concours. Son contrat peut dès lors ne pas être renouvelé lorsqu'il arrive à échéance. C'est ce qui ressort d'une décision de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 16 juin 2020.

Afin de faire face à un accroissement temporaire d'activité, un centre communal d'action sociale a recruté sa responsable du relais d'assistants maternels au sein du pôle petite enfance par un contrat à durée déterminée d'un an. Après avoir suivi une formation aux épreuves du concours d'éducateur territorial de jeunes enfants, l'intéressée a été admise à ce concours. Mais alors qu'elle n'a pas été titularisée sur son poste pourtant déclaré vacant, elle a été informée que son contrat arrivé à échéance ne serait pas renouvelé.

L'intéressée a alors demandé l'annulation de cette décision de non renouvellement et la réparation des préjudices qu'elle estime avoir subis du fait de cette décision et de son non recrutement.

En première instance, le juge administratif a rejeté partiellement sa demande, la conduisant à faire appel de ce jugement devant la Cour administrative d'appel de Bordeaux.

Un contractuel lauréat d'un concours territorial doit-il nécessairement être recruté par sa collectivité à l'issue de son contrat ? A l'occasion de cette affaire, la Cour administrative d'appel de Bordeaux apporte une réponse négative et rappelle les conditions précises dans lesquelles un contractuel territorial lauréat d'un concours peut être titularisé sur son poste.

OBTENTION D'UN CONCOURS, MAIS PAS DE TITULARISATION

La Cour a tout d'abord précisé que l'inscription d'un lauréat sur la liste d'aptitude établie à l'issue d'un concours territorial ne vaut pas nomination, ni ne confère un droit à nomination sur un poste vacant de cette catégorie ([loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#), articles [40](#) et [41](#)). D'autre part, elle a également rappelé qu'un agent public recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat. Le non renouvellement de son contrat doit toutefois être justifié par un motif tiré de l'intérêt du service.

Ainsi, en l'espèce, l'autorité territoriale a pu choisir de nommer, par voie de mobilité interne, un autre agent contractuel doté d'une plus grande expérience professionnelle ainsi que de compétences reconnues en management d'équipe et en gestion administrative, plutôt que de nommer l'intéressée. Autrement dit, la Cour considère que le refus de renouvellement de l'agent est bien justifié par l'intérêt du service. Le fait que la collectivité ait participé au financement de la formation de préparation au concours d'éducateur territorial de jeunes enfants n'y change rien. L'intéressée n'avait aucun droit à être titularisée.

Enfin, elle ne pouvait bénéficier du dispositif prévu pour les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent et ouvrant droit à titularisation en cas de réussite à un concours territorial. Ce dispositif prévu par [l'article 3-4 I de la loi du 26 janvier 1984](#) permet à un « agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles [3-2](#) ou [3-3](#) [de la loi du 26 janvier 1984] (...) inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe » d'être (...) « au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale ».

La Cour a pu préciser que ce dispositif était bien réservé aux seuls agents contractuels lauréats d'un concours recrutés sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 de la loi du 26 janvier 1984. Tel n'était pas le cas de l'intéressée qui avait été recrutée non pour un besoin permanent mais en raison d'un accroissement temporaire d'activité, qui résultait en l'occurrence, de la mise en place, à titre expérimental, d'un relais des assistants maternels. Cette expérimentation se fondait sur une convention conclue avec la caisse des affaires familiales pour une durée d'un an coïncidant précisément avec la durée de l'engagement de l'intéressée.

Cette décision rappelle plusieurs points. Un agent contractuel lauréat d'un concours ne dispose en principe d'aucun droit à être recruté sur son poste. Sa collectivité peut, dès lors qu'un motif d'intérêt général le justifie, comme par exemple le recrutement d'un autre titulaire, ne pas renouveler son contrat arrivé à échéance. Il en va ainsi même si sa collectivité a financé la préparation à ce concours. Seuls les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent peuvent bénéficier du dispositif prévu par [l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984](#) permettant d'être recrutés sur leur poste dès lors qu'ils ont réussi le concours territorial correspondant.

Références [CAA de Bordeaux, 16 juin 2020, req. n°18BX00941](#).

ARTICLE 5 JURISPRUDENCE S

PLF 2021 - SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE DU 1ER JANVIER AU 16 FEVRIER 2021, SANS EFFET RETROACTIF

Rédigé par ID CiTé le 08/12/2020

Cet amendement vise à prévoir la suspension de l'application du jour de carence pour les agents publics dont l'arrêt maladie est directement lié à l'épidémie de covid-19, comme c'est le cas pour les salariés du secteur privé. Un dispositif avait été mis en place lors du premier confinement mais n'est plus applicable. Le dispositif de suspension du jour de carence pour les agents de la fonction publique prévu par le présent

amendement s'applique jusqu'à la fin de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire, soit le 16 février 2021, et il concerne les agents dont l'arrêt maladie est directement lié au covid-19.

Après l'article 52 octies - Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Il est possible de déroger à l'application du I de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 1 de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire.

Cette dérogation, applicable aux agents publics et salariés mentionnés au I de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 précitée, ne peut être prévue que pour les traitements, rémunérations et prestations afférentes aux congés de maladie directement en lien avec le risque qui a conduit à la déclaration de l'état d'urgence sanitaire en application de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire.

Un décret détermine les conditions dans lesquelles est mise en œuvre cette dérogation. Il définit également les traitements, les rémunérations et les prestations, les agents publics et les salariés concernés, ainsi que le niveau et la durée de la dérogation.

REFERENCES [Sénat - Dossier législatif - 2020-12-07](#)

INSTITUTION D'UN "FORFAIT MOBILITES DURABLES" DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Rédigé par ID CiTé le 10/12/2020

Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du "forfait mobilités durables" dans la fonction publique territoriale

>> En application des articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1 du code du travail, les agents publics relevant de la loi du 26 janvier 1984 susvisée peuvent bénéficier, dans les conditions prévues aux articles 2 à 7, du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

- avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel
- ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, sous forme d'un "forfait mobilités durables".

Les modalités d'octroi du "forfait mobilités durables" sont définies par délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale, de son groupement ou de son établissement public dans les conditions prévues par le présent décret.

Le présent décret s'applique aux déplacements effectués par les agents à compter du 11 mai 2020.

Par dérogation, à titre exceptionnel, pour l'année 2020, les agents peuvent bénéficier à la fois du versement du "forfait mobilités durables" et du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'un abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret du 21 juin 2010 susvisé, à condition que leur versement intervienne au titre de périodes distinctes.

Le montant du "forfait mobilités durables" et le nombre minimal de jour prévus à l'article 2 sont réduits de moitié au titre des déplacements effectués au cours de l'année 2020 en application du présent décret.

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics relevant de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

REFERENCES [JORF n°0298 du 10 décembre 2020 - NOR : TERB2021322D](#)