

Contenu

ARTICLE 1 Ce que le Sénat a modifié dans le projet de loi fonction publique.....	3
Des compromis, mais encore des désaccords.....	3
Les principales modifications apportées par le Sénat.....	4
ARTICLE 2 L'âge est susceptible d'être pris en compte pour un recrutement dans la fonction publique	6
Les conditions d'âge minimales ou maximales, pour l'accès à la fonction publique disparaissent.....	7
Un déroulement de carrière satisfaisant.....	7
Âge couperet	7
Des voies d'action.....	8
Test de discrimination	8
ARTICLE 3 Comment le nouveau système de retraite pourrait réduire les inégalités	9
Selon des économistes de l'Institut des politiques publiques, le passage au régime par points devrait être favorable aux salariés modestes et aux femmes.....	9
Une intuition trompeuse	10
Une amélioration de la pension des femmes	11
Article 4 Temps de travail : réaction sur un débat tronqué	12
Moins de 1607 heures, c'est possible	12
Un alignement obligatoire sur la durée légale	13
ARTICLE 5 Informations :.....	13
a)Le Sénat inscrit dans la loi l'obligation de réserve des fonctionnaires.....	13
b)Mise en œuvre des allocations diversité dans la fonction publique	14
➤ Les pièces justificatives permettant à l'agent territorial en disponibilité de conserver ses droits à l'avancement.....	14
➤ Elargissement des publics pouvant bénéficier de plus de télétravail	15
➤ Quel délai pour demander une reconnaissance de maladie professionnelle.....	15
➤ Une condition de la retenue sur traitement pour absence de service fait.....	16



Syndicat départemental
des collectivités territoriales 33

LES BREVES

REVUE DE PRESSE

N°22 -2019

ARTICLE 1 Ce que le Sénat a modifié dans le projet de loi fonction publique

Publié le 27/06/2019 • Par [la gazette](#) • dans [Toute l'actu RH](#)



Le Sénat a adopté le projet de loi de transformation de la fonction publique, un texte amendé plus d'une centaine de fois en séance publique. Des désaccords subsistent sur le dialogue social, l'apprentissage, les mesures liées au handicap. Mais majorité sénatoriale, majorité présidentielle et gouvernement sont confiants sur une possible réussite de la commission mixte paritaire qui devrait se réunir le 4 juillet.

La connaissance des rapporteurs des spécificités des collectivités territoriales a permis des « apports importants du Sénat », selon Christine Lavarde, la sénatrice des Hauts-de-Seine qui a porté l'explication de vote du groupe Les Républicains lors du vote final sur l'ensemble du projet de loi fonction publique ce 27 juin.

La chambre haute du Parlement a en effet adopté un texte largement modifié (125 amendements adoptés en séance publique, 154 en commission des lois) en étant à l'écoute des élus locaux.

Les groupes Les Républicains, Union Centriste, Les Indépendants et la République en marche ont voté en faveur du texte.

Le groupe Communiste, Républicain, Citoyen et Écologiste estime que le gouvernement, s'il n'a pas supprimé le statut, a « introduit le vers dans le fruit ».

Didier Marie (groupe socialiste et républicain), pourtant auteur avec Catherine Di Folco (LR, Rhône, co-rapporteuse du projet de loi), d'un récent rapport sur l'intégration des agents en situation de handicap dans la fonction publique, juge que « le compte n'y est pas. Le dialogue social en sort considérablement affaibli. Nous ferons entendre notre voix lors de la commission mixte paritaire ».

Des compromis, mais encore des désaccords

Pour l'heure, gouvernement et majorité sénatoriale se sont félicités des compromis trouvés. Catherine Di Folco (LR, Rhône) a souligné ceux sur les fonctionnaires momentanément privés d'emploi, l'amélioration

des procédures disciplinaires, les concours sur titres, l'allègement des formations pour les policiers municipaux, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, le mérite collectif.

Olivier Dussopt, le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des comptes publics qui a défendu le texte, y a ajouté la prime de précarité pour laquelle « un dispositif équilibré » a pu être construit.

Olivier Dussopt, Catherine Di Folco comme Arnaud de Belenet (Seine-et-Marne) qui représente le groupe LREM sur ce texte, se sont dits confiants sur une possible réussite de la commission mixte paritaire qui devrait se réunir le 4 juillet.

Et ce, malgré les désaccords qui persistent. En particulier sur les commissions administratives paritaires (le Sénat a détricoté la réforme souhaitée par le gouvernement), l'apprentissage et les mesures liées au handicap, la déontologie ou encore le périmètre d'élargissement du recours aux contractuels. Les discussions promettent donc d'être intenses.

Les principales modifications apportées par le Sénat

En commission des lois :

- obligation pour l'État de publier une feuille de route triennale dans laquelle il indiquera l'impact financier de ses décisions en matière de ressources humaines sur les budgets locaux (amt [COM-393](#) – art. 2 bis),
- élargissement des possibilités de recours aux agents contractuels (amts [COM-336](#), [COM-337](#), [COM-103 rect. bis](#), [COM-50](#) – art. 10 et [COM-330](#) – art. 8)
- licenciement pour insuffisance professionnelle facilité (amt [COM-367](#) – art. 14 bis) ;
- mérite des agents en permettant la prise en compte, dans leur régime indemnitaire, des résultats du service ainsi que des spécificités territoriales (amt [COM-394](#) – art. 13 bis) ;
- encadrement de la réforme de la haute fonction publique (amt [COM-397](#) – art. 22) ;
- renforcement des contrôles déontologiques notamment en permettant un suivi par la HATVP de ses réserves lorsqu'un agent quitte le secteur public pour le secteur privé (amt [COM-376 rect](#) – art. 16) ;
- renforcement de l'intégration des agents en situation de handicap en pérennisant le financement du fonds pour l'insertion des personnes handicapées pour la fonction publique, en permettant aux apprentis en situation de handicap d'intégrer la fonction publique à l'issue de leur contrat d'apprentissage et en instaurant un « droit à la portabilité » des aménagements de poste pour que les agents puissent conserver leur aménagement lorsqu'ils changent d'employeur (nouveaux articles 34 A à 34 D) ;
- nouveaux droits aux agents publics en prévoyant par exemple que les fonctionnaires de sexe féminin disposeront d'une heure par jour pour allaiter leur enfant, comme dans le secteur privé (amt [COM-122 rect.](#) – art. 17 quater).

En séance publique,

- inscription dans la loi de l'obligation de réserve des fonctionnaires (amt [96 rect.](#) – art. add. après art. 1er) ;
- création d'une catégorie « A+ » dans la fonction publique (amt [78 rect.](#) – art. add. après art. 3 quater) ;
- encadrement des recours aux contrats saisonniers (amt [484](#) du Gvt et ss/amt [568](#) de la commission – art. add. après art. 9) ;
- remboursement de la « pantoufle » par un fonctionnaire quittant la fonction publique avant la fin de sa durée minimale d'engagement rendu exécutoire de plein droit (amts [157 rect.](#) quater, [450 rect. ter](#) – art. add. après art. 16 bis) ;
- possibilité de recourir dans la fonction publique au télétravail ponctuel et non plus seulement à un télétravail organisé de manière régulière (amt [211 rect](#) – art. add. après art. 18 bis) ;
- encadrement des conditions d'exercice du droit de grève dans la fonction publique territoriale (amt [434 rect.](#) – art. add. après art. 20 bis) ;
- nouvelle clé de répartition du financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale, avec une prise en charge à 30% par le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale), à 40% par l'État et à 30% par les employeurs territoriaux (amt [429 rect.](#) – art. 22 bis B) ;
- fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) (amt [439 rect](#) du Gvt, reprenant des propositions de la commission des lois – art. 28 bis, amt [95 rect bis](#) – art. add. après art. 28 bis, [amt 567 rect](#) du Gvt – art. 36).

ARTICLE 2 L'âge est susceptible d'être pris en compte pour un recrutement dans la fonction publique

05/06/2019 | par La Lettre du cadre | RH



En matière de recrutement et de carrière dans la fonction publique, les discriminations liées à l'âge, au sexe ou à d'autres critères physiques sont strictement encadrées. Cette règle de base peut-elle pour autant connaître des exceptions ? La réponse positive du Conseil d'État quant à l'âge de ses propres recrues éclaire la pratique.

Dans l'affaire jugée le 11 avril par le Conseil d'État, on demandait l'annulation d'un décret du président de la République portant nomination de deux maîtres des requêtes au Conseil d'État. Le requérant invoquait notamment le fait que, pour apprécier la qualité des candidats notamment au regard de l'objectif d'un déroulement de carrière suffisamment long au Conseil d'État (l'accès aux grades successifs de maître des requêtes et de conseiller d'État), l'âge était susceptible d'être pris en compte ⁽¹⁾.

On rappellera qu'en droit de la fonction publique, un agent ne doit faire l'objet d'aucune discrimination, notamment de la part de sa hiérarchie, en raison de ses opinions, son sexe, son origine ou son état de santé. Cette interdiction s'applique aussi bien au recrutement qu'au déroulement de carrière et concerne les fonctionnaires comme les contractuels. Dans certains cas précis, des distinctions fondées sur l'âge ou le sexe peuvent être faites par l'administration entre les agents.

Ainsi, des conditions d'âge peuvent être fixées pour :

- le recrutement d'un agent relevant de la catégorie active (police, pompiers, etc.);
- la carrière d'un fonctionnaire, au nom de certaines exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté (conditions d'âge fixées pour l'accès à certains corps ou cadres d'emplois par promotion interne).

Les conditions d'âge minimales ou maximales, pour l'accès à la fonction publique disparaissent

Des distinctions peuvent également être faites entre femmes et hommes lors de la constitution des jurys de concours ou d'examens et lors de la désignation de ses représentants aux CAP et aux comités techniques, pour respecter la parité.

Un déroulement de carrière satisfaisant

Dans sa décision du 11 avril, le Conseil d'État considère que ni l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, ni le principe de non-discrimination résultant de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme, ne font obstacle à ce que l'âge des candidats à un recrutement au grade de maître des requêtes au Conseil d'État soit susceptible d'être pris en compte.

Pour rappel, selon l'article 6 précité : « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ». Mais, en l'espèce, le Conseil d'État considère que l'âge des candidats pour le recrutement des maîtres des requêtes peut être pris en compte afin de « permettre au candidat un déroulement de carrière satisfaisant au Conseil d'État aux grades successifs de maître des requêtes et de conseiller d'État ».

Âge couperet

On rappellera cependant que les **conditions d'âge** minimales ou maximales pour l'accès à la fonction publique disparaissent. Ainsi, par exemple, refuser la promotion au grade de directeur de recherche du CNRS des candidats de plus de 58 ans est une discrimination illégale ⁽²⁾. De même, par exemple, la condition d'avoir au moins 40 ans pour se présenter au second concours d'agrégation de droit ne répond pas à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et constitue ainsi une **discrimination illégale** ⁽³⁾.

Le Défenseur des droits peut lui-même saisir le juge s'il se heurte à un refus de communication de documents

En outre, les **limites d'âge**, parfois qualifiées d'âge couperet, sont en questions, spécialement lorsqu'elles sont inférieures à l'âge retenu de manière générale pour l'admission à la retraite (B. Stirn).

Par ailleurs, on peut rappeler qu'un agent s'estimant victime d'une **discrimination** peut saisir le Défenseur des droits.

À cet égard, même si les dénonciations y sont moins nombreuses que dans le privé, près de 20 % des réclamations reçues au Défenseur des droits portent sur l'emploi public. 80 % d'entre elles ont trait au déroulement de carrière. La plupart portent sur l'état de santé ou le handicap, les autres motifs de saisine étant l'origine, la grossesse, les activités syndicales, l'âge et le sexe.

Des voies d'action

Il faut noter que les recommandations formulées par le Défenseur des droits sur les réclamations dont il est saisi ne font pas grief et ne sont donc pas susceptibles de recours ⁽⁴⁾. Ne fait pas davantage grief le refus de donner suite à une réclamation ⁽⁵⁾. Par ailleurs, le Défenseur des droits peut, d'office ou à la demande des parties, décider de présenter des observations à l'occasion d'un litige pendant devant une juridiction. Enfin, le Défenseur des droits peut lui-même saisir le juge.

En particulier lorsqu'il se heurte à un refus de communication de documents, il peut, après une mise en demeure restée infructueuse, saisir le juge des référés selon la procédure du référé mesures utiles prévue par l'article L.521-3 du code de justice administrative.

Devant la juridiction pénale, la charge de la preuve appartient à la victime en raison de la présomption d'innocence

L'agent qui s'estime victime d'une **discrimination** peut aussi saisir le tribunal administratif pour discrimination ou harcèlement (il peut aussi déposer une plainte pénale pour discrimination ou harcèlement).

À cet égard, s'il appartient au requérant de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte au principe de non-discrimination, c'est au défendeur qu'il incombe de produire tous ceux permettant d'établir que la décision contestée « repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ». « En cas de doute, il lui appartient de compléter ces échanges en ordonnant toute mesure d'instruction utile » ⁽⁶⁾.

À RETENIR

- Pour un recrutement, l'administration peut prendre en compte l'âge si elle se fonde sur le déroulement de carrière potentiel des candidats.
- L'absence de limite maximale d'âge pour l'accès aux concours est aujourd'hui la règle pour l'ensemble de la fonction publique.
- En 2017, le handicap était le premier motif de saisine du Défenseur des droits (22 % des saisines) en matière de discrimination. Les agents en situation de handicap font notamment état de leur difficulté à accéder « à un emploi ou à conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser » ou d'obtenir « une formation adaptée à leurs besoins ».

Test de discrimination

Devant la juridiction pénale, la charge de la preuve appartient à la victime en raison de la présomption d'innocence (code de procédure pénale, article préliminaire). Néanmoins, devant le juge pénal, la preuve peut être établie par tout moyen (code de procédure pénale, art. 427).

Ainsi les enregistrements audio ou vidéo peuvent servir de preuves, de même que le « test de discrimination » (ou testing) qui consiste à présenter plusieurs candidatures similaires (mêmes compétences, mêmes garanties...) à une même offre d'emploi ou de logement, en ne modifiant qu'une information (le nom, l'âge, l'adresse...) susceptible de provoquer une discrimination (voir code pénal, art. 225-3-1).

Note

⁽⁰¹⁾CE, 11 avril 2019, req. n° 417531. - [Retourner au texte](#)

⁽⁰²⁾CE, 7 juillet 2010, Mme P. - [Retourner au texte](#)

⁽⁰³⁾CE, 26 janvier 2015, S. - [Retourner au texte](#)

⁽⁰⁴⁾CE, 13 juillet 2007, société Éditions Tissot. - [Retourner au texte](#)

⁽⁰⁵⁾CE, 13 juillet 2007, Mme A. - [Retourner au texte](#)

⁽⁰⁶⁾CE, Assemblée, 30 octobre 2009, Mme Perreux. - [Retourner au texte](#)

ARTICLE 3 Comment le nouveau système de retraite pourrait réduire les inégalités

Publié le 26/06/2019 à 15:00 | Le Point.fr

Selon des économistes de l'Institut des politiques publiques, le passage au régime par points devrait être favorable aux salariés modestes et aux femmes.



Le système de retraite actuel opère une redistribution à l'envers, avant prise en compte du mécanisme de solidarité.

Lorsque l'on se penche sur les effets des règles actuelles du système de retraite, hors dispositifs de solidarité, on s'aperçoit qu'il augmente les inégalités observées pendant la vie active. Un chiffre simple permet de s'en rendre compte. Pour les salariés (du public ou du privé) nés entre 1955 et 1964, les rémunérations des 10 % les plus aisés sur l'ensemble de la carrière sont 5,85 fois plus élevés que celles des 10 % les plus modestes, selon le Conseil d'orientation des retraites. À la retraite, c'est 6,66 fois plus...

Heureusement, le système actuel ajoute environ 20 % de droits à pension issus de dispositifs de solidarité, ce qui permet de corriger les défauts des règles elles-mêmes. L'écart redescend ainsi de 6,66 à 4. « La réforme en cours offre une bonne opportunité pour améliorer les éléments redistributifs du système. Les règles actuelles tendent à opérer une redistribution à l'envers avant la prise en compte d'instruments correctifs comme la validation de trimestres non cotisés », explique au Point Hervé Boulhol, économiste spécialiste des retraites à l'OCDE. Dans le nouveau système, il est donc possible d'obtenir le même niveau de redistribution avec moins de dépenses de solidarité ou d'accroître la solidarité par rapport à la situation actuelle. Dans l'OCDE, il n'y a plus que quatre ou cinq pays, outre la France, l'Espagne, la Slovénie, les États-Unis et l'Autriche, qui ne prennent pas en compte l'ensemble de la carrière pour le calcul des pensions retraites

Conseil d'orientation des retraites.



Une intuition trompeuse

Ce sont aujourd'hui les personnes qui ont les plus hauts niveaux d'éducation, les carrières les plus ascendantes et donc les salaires les plus élevés en fin de parcours qui profitent le plus de la référence aux six derniers mois dans le public et aux vingt-cinq meilleures années dans le privé. Cela efface les années les moins favorables de leur carrière.

« L'intuition initiale reposait sur le constat que la moyenne des 25 meilleurs salaires est forcément plus élevée que la moyenne des salaires sur l'ensemble de la carrière, et que les individus qui ont des *mauvaises années* bénéficieraient plus de cette règle. En réalité, pour comprendre les effets redistributifs d'une telle règle, il faut raisonner à budget constant et analyser quels individus sont relativement gagnants ou perdants. (...) Cette règle avantage relativement plus les carrières ascendantes par rapport aux carrières moins dynamiques. Comme les carrières les plus dynamiques sont généralement associées aux salaires les plus élevés, cela implique un effet antiredistributif. Ce phénomène de redistribution à l'envers s'opère également des carrières courtes vers les carrières complètes », confirment quatre économistes spécialistes des retraites dans une note pour l'Institut des politiques publiques publiée le 26 juin.

Jean-Paul Delevoye en fait un des principaux arguments pour vendre son projet : « Le système actuel est favorable aux carrières constantes et ascendantes, et très défavorable aux carrières heurtées, courtes et à temps partiel », martèle le haut commissaire à la réforme des retraites. Pour le comprendre, imaginons un premier individu qui a touché 1 000 euros de salaire toute sa carrière et un second qui a perçu 1 000 euros en moyenne en passant de 800 à 1 200 euros au cours de ses vingt-cinq meilleures années. Leur parcours est similaire, mais le premier aura droit à une pension 10 % moins élevée que le second...

Une amélioration de la pension des femmes

Le passage à un système par points tel qu'envisagé par le gouvernement aurait « un effet redistributif fort bénéficiant nettement aux 50 % des salariés aux plus bas salaires », écrit l'institut des politiques publiques à partir de nouvelles simulations portant sur le régime des salariés du privé. Selon les quatre auteurs de la note, les grands bénéficiaires de la réforme envisagée seraient aussi les femmes, qui sont plus nombreuses à avoir de petits salaires et des carrières heurtées. Leur pension pourrait, globalement, être améliorée de 13 %, à condition que les mécanismes de solidarité actuels soient adaptés au nouveau régime de retraite. Celle des hommes, elle, serait réduite en miroir, de 2 %.

Ces gains n'apparaîtront que progressivement, au fur et à mesure de la mise en place progressive du nouveau système, pour atteindre leur pleine proportion pour les « plus jeunes générations », qui auront fait toute leur carrière dans le nouveau système de retraite.

Article 4 Temps de travail : réaction sur un débat tronqué

31/05/2019 | par La lettre du cadre | RH



©motortion - adobestock

Non, les collectivités ne pourront pas aller au-delà de la durée légale du travail. La loi fonction publique les contraindra probablement seulement à ne pas rester en dessous.

Alors que le projet de loi de transformation de la fonction publique est en discussion devant l'Assemblée nationale, il n'apparaît pas inutile de recadrer le débat relatif au **temps de travail**, et aux dispositions du projet de loi sur ce sujet.

Moins de 1607 heures, c'est possible

Non, les dispositions du projet de loi ne prévoient pas d'augmenter le temps de travail des fonctionnaires territoriaux. Quelle est donc alors l'origine de cette rumeur ?

L'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984, toujours en vigueur, prévoit que les régimes de travail mis en place avant la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative notamment au temps de travail dans la fonction publique territoriale, peuvent être maintenus en application par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement prise après avis du comité technique, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

Il était tentant, pour ses détracteurs, de faire une polémique sur ce volet du texte

Cette disposition permettait donc aux collectivités qui avaient mis en place un **temps de travail** inférieur à la durée légale plancher/plafond de 1607 heures annuelles avant l'adoption de la loi Aubry, de le maintenir. Il serait intéressant, à ce titre, de savoir précisément combien de collectivités avaient effectivement délibéré avant ladite loi pour instaurer un temps de travail inférieur à cette durée. Probable qu'elles ne soient pas

très nombreuses, et en tout cas, le juge administratif, à l'occasion des quelques contentieux dans lesquelles les collectivités tentaient d'invoquer cette disposition pour justifier que leurs agents ne réalisaient pas les 1607 heures légales, a toujours considéré qu'elles ne remplissaient pas les conditions imposées par l'article 7-1.

Un alignement obligatoire sur la durée légale

Les dispositions de l'article 18 incriminées du projet de loi, qui ont été débattues à l'Assemblée le 17 mai dernier, se contentent en réalité d'imposer à ces collectivités, d'aligner leur temps de travail sur la durée légale dans un délai d'un an à compter des prochaines élections municipales.

Il ne s'agit donc pas d'augmenter la durée du temps de travail, mais d'imposer à tous les agents un temps de travail égal, ce qui n'a rien de choquant en soi, ne serait-ce que sur la base du principe d'égalité de traitement des agents publics.

C'est donc encore un vrai faux débat dont les enjeux sont, somme toute, limités. Mais il était tentant pour ses détracteurs, de faire de ce volet du texte, une polémique tant le sujet est épidermique.

ARTICLE 5 Informations :

a)Le Sénat inscrit dans la loi l'obligation de réserve des fonctionnaires

24 juin 2019 Acteurs publics, 19 juin 2019.- 3 p.

Dans le cadre de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique, les sénateurs ont adopté un amendement qui vise ainsi à inscrire dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires le fait que le fonctionnaire "agit avec la réserve adaptée à ses fonctions et à sa situation".

A l'heure actuelle, cette obligation est une construction jurisprudentielle. Par ailleurs, les sénateurs ont adopté deux autres amendements. Le premier prévoit que les procès-verbaux du Conseil commun de la fonction publique et des Conseils supérieurs des trois versants soient communiqués au Parlement "lorsqu'ils concernent des textes de portée législative pour la fonction publique". Le second complète la feuille de route triennale que le gouvernement devra présenter au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale permettant de mieux anticiper l'impact des décisions de l'Etat sur la fonction publique territoriale.

b) Mise en œuvre des allocations diversité dans la fonction publique

Publié le 24/06/2019 • Par [la gazette](#) • dans : [Textes officiels RH](#), [TO non parus au JO](#)

Une circulaire du 20 juin a pour objet la mise en œuvre des allocations diversité dans la fonction publique ainsi que les modalités de leurs attributions.

Ce texte indique notamment que désormais, « le dépôt des dossiers par les candidats sera fait en ligne via un formulaire de demande, mis en place au niveau national par le biais du site « [demarchessimplifiées.fr](#) ». L'instruction des demandes se fait également avec cet outil grâce aux extractions des données des formulaires. »

Ce texte rappelle également que « pour être éligible, il est impératif qu'à l'issue de la préparation, le bénéficiaire de l'allocation passe les épreuves d'un concours pour devenir fonctionnaire de catégorie A ou B. »

REFERENCES [Circulaire du 20 juin 2019, publiée le 21 juin](#)

ARTICLE 6 Jurisprudences

Les pièces justificatives permettant à l'agent territorial en disponibilité de conserver ses droits à l'avancement

Publié le 26/06/2019 • Par [la gazette](#) • dans : [Textes officiels RH](#), [TO parus au JO](#)

Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité salariée conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion d'une copie du ou des bulletins de salaire ainsi que du ou des contrats de travail permettant de justifier de cette activité.

Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité indépendante conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion des pièces suivantes :

- un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;
- une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus.

Le fonctionnaire en position de disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion d'un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

Les pièces requises doivent être transmises par le fonctionnaire à son autorité de gestion, par tous moyens, au plus tard au 1er janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité.

REFERENCES Arrêté du 19 juin 2019, JO du 26 juin

➔ **Elargissement des publics pouvant bénéficier de plus de télétravail**

Publié le 26/06/2019 • Par la gazette j • dans : [Textes officiels RH](#), [TO parus au JO](#)

Un décret du 25 juin étend aux travailleurs en situation de handicap et aux femmes en état de grossesse la possibilité de bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux trois jours de droit commun.

Il s'agit de la mise en œuvre des dispositions réglementaires prévues, d'une part, par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et, d'autre part, par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

REFERENCES Décret n° 2019-637 du 25 juin 2019, JO du 26 juin

➔ **Quel délai pour demander une reconnaissance de maladie professionnelle**

Aucune disposition du décret, ni aucun autre texte réglementaire ou principe général ne rend applicables aux fonctionnaires territoriaux les dispositions de l'article 32 du décret N°86-442 du 16 mars 1986 relatives

au délai de 4 ans dans lequel la demande tendant à ce que la maladie soit reconnue comme ayant été contractée dans l'exercice des fonctions doit être présentée par le fonctionnaire. Ce délai de 4 ans ne peut, en conséquence, être opposé aux fonctionnaires territoriaux qui demandent, en application de l'article 23 du décret du 30 juillet 1987 à ce que leur maladie soit reconnue comme ayant été contractée dans l'exercice de leurs fonctions.

REFERENCES [CE, avis du 5 avril 2019 n° 42681](#)



Une condition de la retenue sur traitement pour absence de service fait

Publié le 28/06/2019 • Par la gazette • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

S'agissant des agents territoriaux, la retenue sur traitement pour absence de service fait doit être proportionnée à la durée de l'absence constatée.

Affecté au service d'état civil d'une commune, un adjoint administratif territorial a contesté la retenue sur salaire d'un trentième de son traitement dont il a fait l'objet. En l'espèce, la commune lui reprochait de s'être absenté de son poste de travail pendant une dizaine de minutes lors d'une matinée de travail.

L'absence de service fait par un fonctionnaire territorial donne certes lieu à une retenue sur son traitement.

Mais en l'absence de dispositions législatives applicables aux agents territoriaux précisant le régime de cette retenue pour absence de service fait (la loi n°61-825 du 29 juillet 1961 n'étant pas applicables aux agents territoriaux), son montant doit être proportionné à la durée de l'absence de service fait, en comparant cette durée aux obligations de service auxquelles les intéressés étaient soumis pendant la période au cours de laquelle cette absence a été constatée et au titre de laquelle la retenue est opérée. Autrement dit, la commune ne pouvait retenir un trentième du traitement mensuel de l'agent pour une absence de son lieu de travail constatée seulement dans une matinée. La retenue aurait dû être proportionnelle à la durée de l'absence de service fait.

REFERENCES [CAA Paris 29 mai 2019 req.° 17PA20981](#)