

## Contenu

<b>ARTICLE 1 Cas contact, agents vulnérables... Les recommandations de la DGCL .....</b>	<b>2</b>
Port du masque .....	2
Cas contact.....	2
Agents à très haut risque .....	3
Télétravail .....	3
ASA pour garde d'enfant.....	3
Jour de carence .....	4
Référent Covid : pas d'obligation .....	4
<b>ARTICLE 1 BIS L'exécutif a revu sa copie concernant l'indemnité de fin de contrat qu'il compte mettre en place au 1er janvier 2021 pour les agents de la fonction publique en CDD. ....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 2 Complémentaire santé : les rapports tant attendus font surface .....</b>	<b>5</b>
Nécessaire labellisation .....	6
Le point de vue des employeurs territoriaux.....	6
<b>ARTICLE 3 Covid-19 : quand le remplacement des agents des collèges et lycées vire au casse-tête</b>	<b>7</b>
« Journées impossibles ».....	7
Gestion au jour le jour.....	8
L'insertion en renfort .....	8
Eviter les arrêts pour fatigue .....	8
Des agents pris entre deux feux.....	9
Protocole alourdi.....	9
Des conseillers d'hygiène pour alléger les tensions .....	9
<b>ARTICLE 4 Informations : .....</b>	<b>10</b>
Renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat - Les consignes de cette circulaire ont également vocation à s'appliquer aux employeurs territoriaux et hospitaliers.....	10
<b>ARTICLE 5 JurisprudenceS.....</b>	<b>11</b>
Avancement automatique - Les fonctionnaires détachés pour l'exercice d'un mandat syndical ne bénéficient pas d'avantages particuliers par rapport à leurs collègues.....	11
Appréciation de l'existence ou de l'absence du caractère permanent d'un emploi.....	12
Décès d'un enfant et congés de deuil : un décret pour les agents de droit privé .....	13

---

## ARTICLE 1 Cas contact, agents vulnérables... Les recommandations de la DGCL

---

Publié le 09/10/2020 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



La direction générale des collectivités locales (DGCL) a mis à jour son document questions/réponses concernant les règles sanitaires à respecter par les collectivités. Des précisions sont notamment apportées sur les cas contact, la présence d'un référent Covid ou les agents les plus vulnérables.

Le document intitulé « Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 » produit par la DGCL a été mis à jour. Parmi la dizaine de directives contenues dans cette FAQ, l'Etat rappelle une série de mesures visant à garantir la protection des personnels dans les locaux, spécifie la procédure à suivre si un agent est identifié comme cas contact et indique la liste des pathologies permettant de définir les agents « à très haut risque de forme grave d'infection ».

---

### PORT DU MASQUE

---

Le port du masque s'impose dans les espaces clos et partagés (bureaux, salles de réunions, openspace) et les espaces de circulation (dont ascenseurs, escaliers, couloirs, halls d'accueil), comme le rappelle le document. Seule exception : lorsque les bureaux ne sont occupés que par une seule personne. « Dans le cas où une personne viendrait à entrer dans ce bureau, le port du masque s'impose aux agents présents », précise le document.

En cas de refus du port du masque par un agent, la DGAFP indique qu'en l'absence de respect « de cette mesure essentielle de lutte contre la propagation du virus, l'ensemble des règles applicables en matière de sanctions disciplinaires peut être mobilisé ».

---

### CAS CONTACT

---

Face à la multiplication ces dernières semaines, de personnes identifiées comme cas contact, l'Etat entend limiter la propagation du virus dans les collectivités. Qu'elles présentent ou non des symptômes de la Covid,

les cas contact (identifiées comme tels par l'assurance maladie) doivent rester isolés jusqu'aux résultats de leur test de dépistage.

Si les missions de ces agents ne sont pas télétravaillables, ils sont placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) pendant toute la durée de leur isolement, sous réserve de l'envoi d'un justificatif de l'assurance maladie. Cette période comprenant « la période d'attente du résultat du test », spécifie le document. Les indemnités journalières sont alors prises en charge par la Sécurité sociale.

### AGENTS A TRES HAUT RISQUE

---

La liste très resserrée des pathologies définissant un agent « à très haut risque », ou très vulnérable est également contenue dans la FAQ. Elle concerne les personnes atteintes d'un cancer évolutif, d'une immunodépression congénitale ou acquise, ceux atteints d'une infection à VIH, ceux âgés de 65 ans ou plus souffrant d'un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macro-vasculaires et enfin être placé sous dialyse ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère. (La liste complète contenue dans [le décret 2020-1098 du 29 août](#))

Si ces derniers n'ont aucune possibilité de télétravailler, ils sont alors placés en ASA, toujours sous réserve de la production d'un certificat d'isolement délivré par un médecin traitant.

### TELETRAVAIL

---

Seuls les agents considérés comme vulnérables ou partageant le domicile d'une personne vulnérable peuvent être autorisés, à exercer leurs missions en télétravail plus de 3 jours par semaine.

Les cas dérogatoires concernent les agents dont « l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail » ou s'ils s'inscrivent dans « le cadre d'une autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site ». Ce dernier cas faisant en fait référence à la période de confinement.

### ASA POUR GARDE D'ENFANT

---

Le document rappelle que dans le cas où un agent doit assurer la garde des enfants de moins de 16 ans en cas de fermeture de classe ou d'établissement scolaire, il doit être placé en ASA s'il ne peut pas télétravailler.

Ce dernier doit cependant fournir à sa collectivité « une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant et un justificatif de l'établissement d'accueil ». Ces jours n'étant pas décomptés du contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant de droit commun.

---

## JOUR DE CARENCE

---

Dans son document, la DGCL précise que les arrêts de travail des agents atteints de la Covid-19 sont soumis à retenue sur rémunération au titre de la journée de carence et sont placés en congé maladie ordinaire. Le jour de carence a été rétabli le 11 juillet, au moment de la levée de l'état d'urgence sanitaire.

---

## REFERENT COVID : PAS D'OBLIGATION

---

Il n'existe aucune obligation légale de nommer un référent Covid, indique la DGCL. Néanmoins, « l'employeur territorial peut, s'il le souhaite, en désigner un » afin de veiller au respect des mesures sanitaires ou évaluer les besoins en équipements de protection collective et individuelle, être alerté en cas de suspicion de personne infectée.

Références [Questions réponses relatives à la prise en compte de l'évolution de l'épidémie de Covid-19](#)

---

## **ARTICLE 1 BIS L'exécutif a revu sa copie concernant l'indemnité de fin de contrat qu'il compte mettre en place au 1er janvier 2021 pour les agents de la fonction publique en CDD.**

---

Site CAPITAL DU 10/10/20

Bonne nouvelle à venir pour les agents contractuels de la fonction publique. [Comme nous vous l'avions annoncé en juillet dernier](#), un projet de décret prévoit d'instaurer, au 1er janvier 2021, une prime de précarité (aussi appelée indemnité de fin de contrat) pour les fonctionnaires en CDD, dont la durée du contrat est inférieure ou égale à un an (renouvellement compris). La version initiale de ce texte prévoyait que seuls les nouveaux CDD signés à partir du 1er janvier 2021 ouvrent droit à cette prime de précarité. Les contrats courts signés avant le 1er janvier 2021 et renouvelés après cette date ne devaient donc pas y être éligibles.

Mais [selon les informations d'Acteurs publics](#), confirmées à Capital, l'exécutif a modifié son projet de décret.

Il prévoit désormais que les contrats renouvelés après le 1er janvier 2021 soient également éligibles à la prime de précarité. Prenons l'exemple d'un agent recruté en CDD du 10 octobre 2020 au 10 février 2021.

Grâce à cette nouvelle version du projet de décret, si son contrat est renouvelé du 11 février au 11 juin 2021, il pourra toucher cette indemnité à la fin de son deuxième CDD, même s'il s'agit d'un renouvellement.

L'Unsa fonction publique, qui avait réclamé cette modification, se félicite de cette avancée. "C'est très bien, cela évite aux employeurs de jouer avec la précarité des agents", estime Luc Farré, son secrétaire général.

Les autres dispositions du projet de décret restent inchangées.

Pour rappel, il est prévu que le montant de cette prime corresponde à 10% de la rémunération brute globale versée à l'agent pendant toute la durée de son CDD, renouvellements compris.

Ce sont plus exactement les fonctionnaires en CDD embauchés pour remplacer un agent titulaire ou ceux qui ont été recrutés en l'absence de corps de fonctionnaires susceptible d'exercer les fonctions confiées qui auront droit à cette indemnité. Une condition de revenu devra également être respectée : pour profiter de cette indemnité de fin de contrat, les agents ne doivent pas gagner plus que deux fois le [Smic](#) (environ 3.078 euros brut par mois).

Le projet de décret est actuellement en attente de la signature du ministère de la Transformation et de la fonction publiques. Ce texte devrait donc être publié très prochainement au Journal

## **ARTICLE 2 Complémentaire santé : les rapports tant attendus font surface**

Publié le 06/10/2020 • Par La Gazette• dans : Toute l'actu RH



La protection sociale complémentaire des agents publics : un sujet éminemment « touchy », comme on dit. Si bien qu'à quelques jours d'un groupe de travail organisé par le gouvernement, les suspensions vont bon train concernant les recommandations, attendues depuis plus d'un an, de l'inspection générale des finances (IGF), de l'inspection générale des affaires sociales (Igas) et de l'inspection générale de l'administration (IGA).

Pourquoi tant de frilosité à rendre publics les rapports de l'IGF, de l'Igas et de l'IGA sur la protection sociale complémentaire des agents publics ? Le [premier](#) traite de la FPE/FPT, le [second](#) de la FPH.

En juillet 2019, et avec déjà quinze mois de retard sur le calendrier prévu, les organisations syndicales avaient eu droit à quelques explications sur leur contenu, mais n'avaient pas eu lesdits documents en mains propres.

Ils ont finalement été publiés le 5 octobre, alors qu'un groupe de travail visant à préparer l'ordonnance sur ce sujet, en application de la loi de Transformation de la fonction publique, est prévu le 13 octobre. Les rumeurs d'un « caviardage » et d'une réécriture de certains passages pour coller à l'ambition du gouvernement ne se sont pas fait attendre. D'autant que ce dernier dit clairement vouloir s'en servir comme base de travail.

Le premier rapport est surtout centré sur la FPE « afin de préserver les marges de manœuvre des employeurs territoriaux », explique la mission, qui plaide toutefois pour l'amélioration du cadre juridique.

---

## NECESSAIRE LABELLISATION

---

Dans la FPT, il est connu que dans certains cas, l'agressivité commerciale de certains opérateurs a abouti à retenir des offres sous-tarifées, en particulier en prévoyance, avec des révisions tarifaires ultérieures brutales, au détriment de la couverture des agents. Le manque de compétences spécialisées au sein des DRH n'aurait pas aidé à la bonne compréhension des mécanismes assurantiels et donc à la clarté des choix, pointe aussi le rapport.

Les inspections recommandent ainsi d'améliorer les conditions de mise en œuvre de la labellisation. Cela passerait par :

- la limitation du nombre d'organismes complémentaires labellisés (par exemple, au nombre d'organismes actuellement référencés) ;
- le renforcement des exigences liées à la sélection (sur la base du respect d'un cahier des charges plus étoffé que celui imposé aujourd'hui aux organismes labellisés) des organismes pouvant proposer des contrats ou règlements ouvrant droit à la participation financière des employeurs ;
- le renforcement des exigences, « inexistantes dans la FPT », liées au suivi du nombre et des caractéristiques des adhérents aux contrats.

Les auteurs du rapport considèrent également important d'améliorer les informations fournies aux agents sur les contrats labellisés (ajout d'un lien vers une présentation standardisée des tarifs et des garanties, par exemple). Ce, notamment pour s'assurer de l'adéquation de la couverture proposée par rapport aux besoins des agents territoriaux. « Enfin, les inspections générales suggèrent d'ouvrir – « dès 2020 » (!) – aux collectivités volontaires la possibilité de mettre en place des contrats collectifs à adhésion obligatoire. « La portabilité des contrats sera un élément important de la réflexion à mener par la DGCL. »

---

## LE POINT DE VUE DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

---

Fin septembre, la coordination des employeurs territoriaux adressait un courrier à la ministre de la Transformation et de la fonction publiques pour donner son point de vue sur le sujet.

Comme la mission, elle juge essentiel d'encadrer les offres sur la mutuelle et la prévoyance par un « socle universel et des options pour faciliter les mobilités » des agents d'une collectivité à l'autre.

Mais la coordination des employeurs territoriaux va bien plus loin que les préconisations du rapport. D'après elle, l'ordonnance à venir devrait prévoir un débat obligatoire sur la participation financière des employeurs à la complémentaire santé et à la prévoyance lors du vote du budget en début de mandature. Pour les nouveaux élus, cela pourrait intervenir dans l'année qui suit la publication de l'ordonnance. Cette participation serait également inscrite dans les dépenses obligatoires de la collectivité.

De leur côté, les centres de gestion de la fonction publique territoriale pourraient proposer à leurs adhérents une mutuelle et une prévoyance « à tarif collectivement négocié au niveau départemental ou régional dans le schéma interrégional de mutualisation ». Cette nouvelle mission resterait facultative. En d'autres termes, payante pour les collectivités.

REFERENCES :

- ["Protection complémentaire des agents publics", IGA, IGF, Igas, juin 2019.](#)
- ["La protection sociale complémentaire des agents publics – Rapport spécifique à la fonction publique hospitalière", IGA, IGF, Igas, juillet 2019](#)

## **ARTICLE 3                      Covid-19 : quand le remplacement des agents des collèges et lycées vire au casse-tête**

Publié le 08/10/2020 • Par La Gazette dans : Toute l'actu RH



Avec l'aggravation de l'épidémie, les collectivités peinent à remplacer les agents des collèges et des lycées touchés par la maladie. Les départements et les régions doivent solliciter de nombreux renforts, tout en rassurant les agents sur leur sécurité. Dans les établissements, la tension est palpable.

Le 21 septembre 2020, au lycée Emilie-du-Chatelet à Serris (Seine-et-Marne), un agent d'entretien était dépisté positif au coronavirus, entraînant l'arrêt de neuf autres agents. C'est donc une équipe réduite à quatre personnes qui a procédé au nettoyage renforcé des locaux le week-end. « Insuffisant » pour les syndicats d'enseignants qui exerçaient leur droit de retrait dès le lundi matin, tandis que la cantine était suspendue jusqu'au 30. Dans deux collèges du Val-de-Marne, c'est l'ensemble de l'équipe d'entretien qui a été mise en quatorzaine après avoir déjeuné sans respecter les gestes barrières. Depuis début septembre, les épisodes de ce genre se multiplient. Pour les territoires en alerte renforcée ou maximale, la gestion des ATTEE est devenue très complexe. Les collectivités tentent malgré tout de s'organiser pour éviter les fermetures d'établissements ou l'arrêt de la restauration scolaire.

### **« JOURNEES IMPOSSIBLES »**

« La situation est tendue dans les lycées d'Ile-de-France, confirme Julien Fonté, cosecrétaire général de la FSU territoriale de Seine-Saint-Denis. Avec le protocole sanitaire et les absents pour cause de maladie ou de vulnérabilité, les agents se retrouvent à faire des journées impossibles ! Mais les questions de sous-effectif se posaient bien avant la crise. Il aurait fallu recruter avant ! » Pour faire face à la situation, la région a voté, le 24 septembre 2020, la création d'un fonds d'urgence « ressources humaines » doté de 2 millions d'euros. Il permet aux établissements d'avoir recours à l'intérim pour pallier rapidement les absences des personnels. « On va prendre des intérimaires le temps de la crise, et après on continuera comme avant... » s'insurge Julien Fonté.

Marie-Carole Ciuntu, vice-présidente chargée des lycées et de l'administration générale à la région Ile-de-France se défend de tout manque d'anticipation, avec le recrutement de 120 agents supplémentaires à la rentrée. Un nombre qui paraît insuffisant pour faire face à l'ampleur de la deuxième vague en Ile-de-France et couvrir les besoins des 465 lycées et des 8 500 agents qui y travaillent. « Pour un agent positif, c'est en moyenne quatre agents qu'il faut retirer de l'établissement », admet l'élue elle-même.

### GESTION AU JOUR LE JOUR

« Nous avons pris la crise de plein fouet », convient de son côté Anaïs Luquedet, directrice des collèges en Gironde. Depuis début septembre, le département a pu compter jusqu'à deux ATTEE absents par collège en moyenne, sur 105 collèges et 1 300 agents. « Beaucoup de principaux nous alertent sur la fatigue des agents qui n'arrivent plus à faire leur travail », témoigne également Elodie Poujade, directrice adjointe chargée des services « ressources » et de la sectorisation au conseil départemental du Val-de-Marne. Malgré la centaine de remplaçants pour soutenir les 950 agents des 105 collèges, cela ne suffit plus. Le département a donc recours à l'intérim pour soulager les équipes de la restauration scolaire entre 11 heures et 15 heures, et envisage de contacter des associations d'insertion pour constituer une équipe mobile. « Nous sommes en cellule de crise tous les matins à 9 heures pour étudier les situations et prioriser les effectifs. Nous gérons au jour le jour », admet-elle.

### L'INSERTION EN RENFORT

En Seine-Saint-Denis, une équipe mobile de 60 personnes permet en temps normal de palier l'absentéisme structurel d'une population vieillissante. Pour faire face à la crise sanitaire, 110 personnes en CDD ont été recrutées, auxquelles s'ajoutent 90 personnes en parcours emploi compétence au sein du conseil départemental. Le département fait également appel à quatre associations d'insertion pour des interventions ponctuelles de quelques heures. De 70 interventions par mois en temps normal, le département est passé à 500 en septembre. « Lorsque toute une équipe est évincée, ce qui est arrivé à cinq collèges depuis la rentrée, nous faisons appel à une entreprise privée qui gère l'entretien durant cinq jours, et nous remplaçons les repas à la cantine par des paniers secs », témoigne Alice Giralté, directrice de l'éducation et de la jeunesse. L'Ile-de-France a aussi prévu la distribution de plateaux froids en cas de d'impossibilité d'assurer la cantine, qui ne sont facturés ni au lycée ni au parents.

### EVITER LES ARRETS POUR FATIGUE

En Nouvelle Aquitaine, territoire également très touché par l'épidémie, mais aussi très vaste, il n'est pas aisé de recruter du personnel remplaçant dans certaines zones excentrées. Avec 296 lycées et 5 200 agents, une centaine d'agents permettent de palier les absences, auxquels s'ajoutent un vivier de personnels contractuels qui peuvent, à terme, postuler pour les postes vacants. A la rentrée de septembre, ce sont 530 contractuels qui ont été positionnés sur la suppléance dans les établissements de Nouvelle-Aquitaine. « Nous voulons éviter que les agents soient en arrêt à cause de charges de travail trop lourdes », souligne Isabelle Jallet,



directrice des ressources humaines de la région. Pour cela, le taux de remplacement qui est actuellement de 60 % devrait augmenter de manière significative », annonce-t-elle.

### DES AGENTS PRIS ENTRE DEUX FEUX

Pour Gérard Ruster, secrétaire général de la FSU territorial Ile-de-France, le malaise des ATTEE provient aussi beaucoup de la double autorité fonctionnelle et hiérarchique qui crée des tensions. Si cette question n'est pas nouvelle, elle se trouve exacerbée par la crise sanitaire. « Les gestionnaires et proviseurs des lycées ne font pas systématiquement remonter les problèmes, dénonce-t-il. Chaque établissement fait comme il veut ! Donc les agents ont peur et se mettent en arrêt dès qu'ils se sentent mal. »

« Il faut être honnête. Avec 465 lycées, on ne peut pas dire que l'ensemble des proviseurs et gestionnaires ont donné l'alerte au moment où il le fallait », admet Marie-Carole Ciuntu. L'élue assure néanmoins faire confiance à leurs appréciations. « C'est une gestion au cas par cas. Les établissements ne sont pas égaux entre eux. Les proviseurs font au mieux pour protéger les élèves et les personnels. Mais nous encourageons les agents et les syndicats à nous saisir s'ils constatent un problème. » Pour faciliter la communication avec ses 8 500 agents, la région a d'ailleurs prévu que chacun soit doté d'une tablette pour se rapprocher du service des ressources humaines, et soit formé à son utilisation.

### PROTOCOLE ALOURDI

En Seine-Saint-Denis, on estime que le département répond aux besoins des agents. « Ils ne se sentent pas menacés. Sur 130 collèges, nous n'avons eu que cinq saisines syndicales depuis la rentrée. Mais nous sommes conscients de la responsabilité qui pèse sur eux », admet Alice Giralté. D'autant qu'en Seine-Saint-Denis, le protocole va au-delà des consignes de l'Education nationale : augmentation de la fréquence du nettoyage de certains points de contact, nettoyage des sanitaires trois à quatre fois par jour au lieu de deux, lavage des sols deux fois par jour au lieu d'une, désinfection des souris et clavier après chaque utilisation et non en fin de journée... « Nous avons modulé les moyens en ressources humaines en conséquence, d'où le recours aux associations d'insertion », insiste la directrice de l'éducation et de la jeunesse.

En Nouvelle Aquitaine, une cellule de crise se réunit tous les quinze jours pour faire le point sur les mesures prises, regroupant représentants des proviseurs et des gestionnaires, la DRH, les directions de l'éducation et de la construction immobilière. « Nous essayons de donner des directives qui vont dans le même sens », insiste Isabelle Jallet.

### DES CONSEILLERS D'HYGIENE POUR ALLEGER LES TENSIONS

La Gironde, elle, s'est appuyée sur ses six conseillers d'hygiène qui accompagnent les équipes des collèges et coordonnent l'application du protocole sanitaire. « Les agents nous sollicitent beaucoup sur les demandes des principaux. Ces inquiétudes sont légitimes et demandent parfois des explications de texte.

Une alerte peut être utile pour recadrer les choses avec l'équipe de direction. En cas de tension, le conseiller d'hygiène se déplace alors une demi-journée, passe en revue les protocoles et rassure les équipes », détaille Anaïs Luquedet.

Les trois agents de la médecine de prévention jouent également un rôle en apportant des réponses individualisées aux agents. « Ils ont un questionnaire type qui permet d'orienter la personne par rapport à sa potentielle vulnérabilité », ajoute-t-elle. Selon elle, tout cela apaise le climat et participe de la résilience du département face au virus. « Nous n'avons eu aucune fermeture de collège, alors que le virus circule activement », se réjouit-elle.

Focus

### **Une note salée pour les collectivités**

Ces efforts portés par les collectivités ne sont pas sans incidence sur leur budget. « Rien que pour les associations d'insertion, nous sommes passées de 9 000 à 60 000 euros par mois », rapporte Alice Giralté pour la Seine-Saint-Denis. En Gironde, une enveloppe de 200 000 euros a été débloquée pour faire face aux remplacements d'ici à la fin de l'année, venant gonfler de 30 % l'enveloppe annuelle. La Nouvelle Aquitaine, débourse quant à elle 12 millions d'euros pour les agents contractuels assurant des remplacements dans les lycées, auxquels il faut ajouter 3,7 millions d'euros pour les titulaires remplaçants.

## **ARTICLE 4 Informations :**

---

### **RENFORCEMENT DU TELETRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT - LES CONSIGNES DE CETTE CIRCULAIRE ONT EGALEMENT VOCATION A S'APPLIQUER AUX EMPLOYEURS TERRITORIAUX ET HOSPITALIERS**

---

Rédigé par ID CiTé le 08/10/2020

Hors enseignants, 20 % des agents de l'État sont aujourd'hui équipés pour pouvoir travailler de chez eux comme au bureau. Cette proportion était de 12 % en mars. L'exécutif veut atteindre 25 % d'ici la fin de l'année.

Dans les zones d'alerte renforcée et maximale, le gouvernement incite les administrations à développer la pratique du télétravail.

La circulaire prévoit, pour la fonction publique de l'Etat, des mesures générales de renforcement de la pratique du télétravail et une forte incitation à y recourir dans les zones d'alerte renforcée et maximale.

Ces consignes ont aussi vocation à s'appliquer aux employeurs territoriaux et hospitaliers.

A LIRE ICI EN INTEGRALITE : Ministère de la Fonction publique - Circulaire - 2020-10-07

## **ARTICLE 5 Jurisprudences**

---

### **AVANCEMENT AUTOMATIQUE - LES FONCTIONNAIRES DETACHES POUR L'EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL NE BENEFICIENT PAS D'AVANTAGES PARTICULIERS PAR RAPPORT A LEURS COLLEGUES.**

---

Rédigé par ID CiTé le 09/10/2020

Si les dispositions de l'article 59 de la loi du 11 janvier 1984 (NDLR/ art 105 de la Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012) de visent à garantir aux fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires relevant du même statut particulier et à les prémunir contre des appréciations défavorables qui pourraient être liées à l'exercice de leur mandat syndical, elles n'ont ni pour objet ni pour effet de soustraire les fonctionnaires concernés aux procédures d'avancement qui s'appliquent à tous les fonctionnaires, ni de leur reconnaître un droit automatique à l'avancement.

Elles ne sauraient davantage leur ouvrir un droit à nomination sur un emploi fonctionnel, catégorie dont relèvent les emplois supérieurs régis par le décret du 26 mars 1993, ni un droit d'accès " sur la base de l'avancement moyen " aux échelons fonctionnels qui y sont directement rattachés. Par suite, en statuant comme elle l'a fait, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.

REFERENCES : [Conseil d'État N° 431200 - 2020-09-25](#)

---

## APPRECIATION DE L'EXISTENCE OU DE L'ABSENCE DU CARACTERE PERMANENT D'UN EMPLOI

---

Rédigé par ID CiTé le 08/10/2020

Les articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, dans leur rédaction applicable au litige, déterminent les cas dans lesquels les collectivités territoriales peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents, par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 selon lequel les emplois permanents des collectivités territoriales sont occupés par des fonctionnaires. Il résulte par ailleurs des dispositions du dernier alinéa de l'article 1er du décret du 15 février 1988 que les règles d'emploi qu'il fixe s'appliquent aux agents contractuels, sauf s'ils ont été " engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ", ce qui constitue la caractéristique des emplois de vacataires.

L'existence ou l'absence du caractère permanent d'un emploi, doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel il répond et qui ne saurait concerner l'engagement d'agents pour des tâches précises, ponctuelles et limitées à l'exécution d'actes déterminés.

**En l'espèce**, la commune soutient que l'activité confiée à Mme F... ne pouvait être qualifiée d'emploi permanent dès lors que le renouvellement du contrat dépendait de l'octroi de crédits alloués par le conseil municipal au service de la jeunesse, lesquels n'étaient pas nécessairement reconduits d'une année sur l'autre, que l'intéressée n'exerçait pas d'emploi de manière continue et qu'elle était rémunérée en fonction des seules heures travaillées. Il résulte, toutefois, de l'instruction, et ainsi que l'ont noté les premiers juges, que Mme F... a été recrutée par la commune, pour initier au piano des enfants et des adultes par 28 contrats de vacation conclus du 14 décembre 1999 au 6 mai 2014, pour des prestations hebdomadaires d'une durée maximale de 15h30, rémunérées mensuellement en fonction du quantum d'heures effectuées, et que les fonctions confiées à l'intéressée sont restées les mêmes, pour un même volume horaire, toute la durée de son recrutement, sans que la commune démontre qu'il s'agissait de besoins ponctuels dont rien ne permettait d'assurer la reconduction d'une année sur l'autre. Mme F... établit de la sorte que les fonctions qu'elle occupait correspondaient effectivement à un besoin permanent de la commune, cette dernière ayant instauré avec elle un lien contractuel présentant les caractéristiques énoncées à l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

### **Responsabilité de la commune résultant de l'absence de proposition de conclure un contrat à durée indéterminée**

Un agent contractuel de droit public d'une collectivité territoriale recruté sur un emploi permanent ne peut bénéficier de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée qu'à la condition de relever des cas prévus par l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa version postérieure à la loi du 12 mars 2012.

REFERENCES [CAA de MARSEILLE N° 18MA01785 - 2020-07-22](#)

---

## DECES D'UN ENFANT ET CONGES DE DEUIL : UN DECRET POUR LES AGENTS DE DROIT PRIVE

---

Publié le 09/10/2020 • Par la Gazette • dans : [Textes officiels RH](#),

Un [décret du 8 octobre](#), pris pour l'application de la [loi n° 2020-692 du 8 juin 2020](#) visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, précise les modalités de fractionnement du congé de deuil et de l'indemnisation de ce congé en cas de décès d'un enfant tant pour les salariés que pour les travailleurs indépendants. Il s'applique aux agents de droit privé de la fonction publique.

### [Congés et aides après le décès d'un enfant : ce qui change](#)

Le congé peut être pris en deux ou trois périodes au maximum, selon le statut du travailleur, dont chacune ne peut être inférieure à une journée.

Ce texte est applicable aux congés de deuil au titre du décès d'un enfant intervenu à compter du 1er juillet 2020, pris à compter du lendemain de sa publication.

REFERENCES [Décret n° 2020-1233 du 8 octobre 2020, JO du 9 octobre.](#)