

Contenu

ARTICLE 1 RETRAITE : maintien après la limite d'âge de la catégorie active qui est à ce jour de 62 ans .	2
Recul de limite d'âge,.....	2
Prolongation d'activité pour carrière incomplète,.....	4
Prolongation d'activité pour les fonctionnaires appartenant à un corps dont la limite d'âge est inférieure à 67 ans,.....	5
Maintien en fonction.....	7
ARTICLE 2 Le passe sanitaire jusqu'à l'été 2022 de nouveau en débat	9
« Encadrement plus strict ».....	9
Éviter une nouvelle vague.....	10
ARTICLE 3 Des agents en quête d'opportunités professionnelles	10
Pas assez de mobilité	11
Accompagnement : peut mieux faire	11
ARTICLE 4 Les collectivités pourront-elles suspendre ou arrêter le versement de l'ARE ?	11
ARTICLE 5 Informations :.....	12
Une auto-entrepreneure requalifiée en agente contractuelle	12
Apprentissage dans la FPT.....	13
Jour de carence dans la fonction publique –	14

ARTICLE 1 RETRAITE : maintien après la limite d'âge de la catégorie active qui est à ce jour de 62 ans

Publié le 18/10/21 par sites ID CITE complété par CNRACL

Par décision du 24 mars 2021, le Conseil d'Etat a confirmé que la limite d'âge applicable aux fonctionnaires hospitaliers relevant de la catégorie active est fixée à 62 ans. Le principe posé par cette jurisprudence est transposable aux fonctionnaires territoriaux.

Nous vous rappelons que les fonctionnaires atteignant leur limite d'âge peuvent **poursuivre leur activité uniquement** dans le cadre **d'un des dispositifs suivants** :

RECU DE LIMITE D'AGE,

Généralités

Loi du 18 août 1936, article 4, alinéas 1 et 2

Loi n°48-337 du 27 février 1948, article 18 complété par l'article unique de la loi n°67-354 du 21 avril 1967

Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003, article 2

B.O. des pensions n° 468-B-L1-05-1 de janvier-mars 2005

Il y a trois possibilités de reculs de limite d'âge.

- a) le fonctionnaire est parent d'au moins 3 enfants vivants à son 50ème anniversaire

La réglementation applicable au présent dispositif est fixée par la [Loi du 18 août 1936, article 4 alinéa 2](#).

Conditions

- *au jour de son cinquantième anniversaire, être père ou mère d'au moins 3 enfants vivants*

Enfants ouvrant droit : enfants dont la filiation est légalement établie (anciennement appelés enfants légitimes, naturels et reconnus), y compris la filiation adoptive, nés antérieurement au 50ème anniversaire du parent (à charge ou non - [jugement n° 0203101 du 18 novembre 2004 du tribunal administratif de Marseille B.O n° 468-B-L1-05-1](#))

Si les deux parents sont fonctionnaires, ce recul de limite d'âge peut être accordé au titre des mêmes enfants aux deux parents.

- *au jour de la limite d'âge de son emploi, être en activité*

- *au jour de la limite d'âge de son emploi, être reconnu apte à poursuivre l'exercice de ses fonctions*

Ce recul de limite d'âge peut donc être refusé à l'agent qui se trouverait en congé de maladie, longue maladie ou longue durée. En cas de contestation, l'avis de la commission de réforme peut être sollicité

Durée

La limite d'âge est reculée d'1 an, sur demande préalable.

- b) le fonctionnaire a un ou plusieurs enfants à charge au sens des prestations familiales ou ouvrant droit à l'allocation adulte handicapé au jour de la limite d'âge de son emploi

La procédure de recul de limite d'âge visée est régie par la Loi du 18 août 1936, article 4, alinéa 1 et le Code de la sécurité sociale, articles L313-3, L512-3, L821-1, R512-2 et R821-1.

Condition

Au jour de la limite d'âge de son emploi, avoir un ou plusieurs enfants à charge au sens des prestations familiales ou ouvrant droit à l'allocation adulte handicapé (AAH)

Ce recul est accordé d'office sans condition d'aptitude physique ou intellectuelle.

Si les deux parents sont fonctionnaires, ce recul de limite d'âge peut être accordé aux deux parents au titre des mêmes enfants.

Définition

Enfant à charge au titre des prestations familiales

Le fait d'être à charge n'induit pas forcément de percevoir des prestations familiales mais uniquement de remplir les conditions. L'enfant sera donc considéré à la charge de ses parents selon les critères « prestations familiales » sans pour cela que ceux-ci perçoivent une prestation au titre de cet enfant.

Enfant ouvrant droit à l'allocation adulte handicapé (article L821-1 du code de la sécurité sociale). L'enfant doit être atteint d'un taux d'incapacité permanente :

d'au moins 80%,

ou compris entre 50% et 79% et avoir une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi du fait du handicap.

Age limite de prise en charge (code de la sécurité sociale, articles L512-3, R512-2 et R313-12).

Pour les enfants à charge au titre des prestations familiales

L'âge au delà duquel l'enfant n'est plus à charge est fixé à 16 ans.

Néanmoins, selon la situation dans laquelle se trouve l'enfant, la durée de prise en charge peut être prolongée jusqu'à l'âge maximum de 20 ans pour ceux notamment qui poursuivent des études (code de la sécurité sociale, article R313-12).

Entre l'âge de 16 et 20 ans, un enfant est considéré à charge tant qu'il ne perçoit pas une rémunération supérieure à 55% du SMIC calculée sur la base de 169 heures par mois (code de la sécurité sociale, article R512-2).

Le recul est acquis même si l'enfant cesse ultérieurement d'être à charge.

En revanche, il ne l'est pas si l'enfant est né ou entré au foyer postérieurement à la limite d'âge, même si la durée maximum de trois années n'était pas atteinte.

Pour les enfants ouvrant droit à l'AAH (article R821-1 du code de la sécurité sociale)

Les enfants ouvrant droit à l'AAH sont les enfants âgés de plus de 20 ans.

Néanmoins, les enfants qui ne sont plus à charge de leurs parents pour le bénéfice des prestations familiales, peuvent prétendre à l'AAH à partir de 16 ans.

Enfants ouvrant droit (code de la sécurité sociale, article L313-3) (circulaire CNAV relative à la qualité d'enfant à charge) :

- *les enfants du fonctionnaire ou les enfants du conjoint : enfant dont la filiation est légalement établie (anciennement appelés enfants légitimes, naturels et reconnus), y compris la filiation adoptive,*
- *les pupilles de la nation dont le fonctionnaire est tuteur ,*
- *les enfants recueillis.*

Remarque : Les petits enfants du fonctionnaire ou du conjoint peuvent également ouvrir droit lorsqu'une décision de justice leur en confie la garde (réponse question écrite 66796 du 10 août 2010)

Durée

La limite d'âge applicable à l'agent est reculée d'1 an par enfant dans la limite de 3 ans, sur demande préalable.

- c) le fonctionnaire est parent ou a eu à sa charge un ou plusieurs enfants « morts pour la France »

La réglementation applicable à la présente procédure est régie par la Loi n° 48-337 du 27 février 1948, article 18 et Loi n° 67-354 du 21 avril 1967 complété par l'article unique de la loi n°67-354 du 21 avril 1967 et par le Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003, article 2.

Condition :

Etre parent ou avoir élevé, entretenu ou durablement remplacé au moins un des parents (dans les conditions prévues par les articles L75 ou L209 du code des pensions militaires d'invalidité) un enfant dont l'acte de décès porte la mention « mort pour la France ».

Ce recul est accordé sans condition d'aptitude à la poursuite de l'exercice des fonctions.

Durée :

La limite d'âge de l'agent est reculée d'1 an par enfant (pas de plafond), sur demande préalable.

Sous certaines conditions et dans certains cas, ces différents reculs de limite d'âge peuvent se cumuler

Conséquences en matière de droit à pension : Les services accomplis sont pris en compte dans :

- la constitution du droit,
- la liquidation de la pension,
- le calcul du minimum garanti,
- en durée d'assurance.

Une fois accordée, le recul de limite d'âge s'impose à l'employeur qui ne peut placer le fonctionnaire à la retraite d'office sauf s'il s'agit d'une sanction disciplinaire. Toutefois, l'agent pourra, à tout moment pendant cette période, faire valoir ses droits à pension ou être mis à la retraite pour invalidité.

PROLONGATION D'ACTIVITE POUR CARRIERE INCOMPLETE,

Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, article 9

Loi 84-834 du 13 septembre 1984, article 1-1 introduit par la loi n°2003-775 du 21 août 2003, article 69

Lettre n°1A 05-146/1 du 10 janvier 2005, BO des pensions de l'Etat n°468,C-L1-05-1

Bénéficiaires

La prolongation d'activité (article 1-1 de la loi n°84-834) est accordée* sur demande au fonctionnaire relevant de la catégorie active ou de la catégorie sédentaire après :

1. la limite d'âge de droit commun qui lui est applicable (limite d'âge),
2. qu'il ait éventuellement bénéficié des reculs de limite d'âge à titre personnel.

En effet, si le fonctionnaire peut obtenir un recul de limite d'âge à titre personnel, il doit demander celui-ci en priorité, la prolongation d'activité lui étant accordée seulement dans un second temps (Conseil d'État, Ministre de l'Éducation Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche contre Madame Leroy, 23 février 2005, requête n° 275826).

*Attention : les décisions de « maintien en activité au-delà de la limite d'âge » doivent être prises avant l'atteinte de cette limite d'âge.

Conditions

- la demande doit être faite avant la limite d'âge,
- la demande doit être conciliable avec l'intérêt du service,
- le fonctionnaire doit être apte physiquement,

si le total de trimestres et bonifications liquidables est inférieur au nombre de trimestres exigés pour obtenir le pourcentage maximum de pension qui est de 75% (loi n° 84-834 du 13 septembre 1984, article 1-1)

Durée

Elle ne peut excéder dix trimestres.

Elle peut en revanche être plus courte. En effet, dès que le fonctionnaire atteint le nombre de trimestres (trimestres de services + bonifications) permettant d'obtenir le pourcentage maximal de pension (75%), la prolongation d'activité doit cesser et la radiation des cadres doit être prononcée.

Les services effectués au delà de cette limite ne sont pas valables pour la retraite.

Conséquences en matière de droit à pension

Les services accomplis au cours de la période de prolongation sont pris en compte :

- dans la constitution du droit,
- en liquidation,
- dans le calcul du minimum garanti,
- dans le calcul de la durée d'assurance,
- jusqu'à ce que le fonctionnaire atteigne le nombre de trimestres (services + bonifications) nécessaires pour obtenir le pourcentage maximal de pension (75%).

La période effectuée en prolongation d'activité est prise en compte pour parfaire la condition de durée minimale de services qui es fixée à 2 ans**.

L'accomplissement des services pendant la prolongation d'activité peut donner lieu à l'octroi de bonifications, notamment pour services hors d'Europe, et ces bonifications sont alors prises en compte pour déterminer le nombre de trimestres servant au calcul du taux de 75%.

Le fonctionnaire qui devient invalide après sa limite d'âge alors qu'il bénéficie d'une prolongation d'activité a droit à une pension d'invalidité (décret 2003-1306 du 26 décembre 2003, article 30) et à une rente d'invalidité (décret 2003-1306 du 26 décembre 2003, article 37-I alinéa 2).

** pour les fonctionnaires radiés des cadres avant le 1er janvier 2011 : 15 ans

PROLONGATION D'ACTIVITE POUR LES FONCTIONNAIRES APPARTENANT A UN CORPS DONT LA LIMITE D'AGE EST INFERIEURE A 67 ANS,

Décret n°2009-1744 du 30 décembre 2009
Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003
Loi n°84-834 du 13 septembre 1984, article 1-3 créé par la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008, article 93(V)
Circulaire DGAFP/DGCL/DHOS/ du 25 février 2010

Bénéficiaires

La prolongation d'activité (article 1-3 de la loi n°84-834) est accordée sur demande aux fonctionnaires stagiaires ou titulaires dont la limite d'âge est inférieure à 67 ans.

Conditions

- présenter la demande à l'employeur public au plus tard 6 mois *avant la survenance de la limite d'âge
- avoir atteint la limite d'âge applicable à son cas personnel (limite d'âge propre à l'emploi qu'il occupe) (Décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009, article 2)
- avoir épuisé toutes les autres possibilités "de report" dont il dispose (reculs de limite d'âge, prolongation d'activité des agents ayant une carrière incomplète - article 1-1 de la loi n°84-834)
- être apte physiquement

Un certificat médical doit accompagner la demande. Il doit être dressé par un médecin agréé appréciant en fonction du poste occupé, l'aptitude physique de l'intéressé. La prolongation d'activité ne peut être demandée par les fonctionnaires qui, à la date de leur limite d'âge, sont placés en congé de longue maladie, en congé de longue durée, ou accomplissent un service à temps partiel pour raison thérapeutique (Décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009, article 3).

Le demandeur et l'employeur public peuvent contester les conclusions du certificat médical devant le comité médical*.

*Remarques :

1/ l'employeur qui est en charge d'instruire la demande de prolongation d'activité, en accuse réception. Sa décision doit intervenir au plus tard 3 mois avant la survenance de la limite d'âge. Le silence gardé sur la demande de prolongation pendant plus de trois mois vaut décision implicite d'acceptation. A la demande de l'intéressé, l'employeur délivre une attestation d'autorisation à la poursuite de l'activité.

2/ dans le cas où le comité médical est saisi, aucune décision ne peut intervenir avant que celui-ci ne se soit prononcé sur l'aptitude physique de l'intéressé.

La décision de l'employeur intervient alors au plus tard un mois après l'avis du comité médical. Le fonctionnaire reste en fonction jusqu'à l'intervention de la décision administrative.

Durée

La prolongation d'activité peut être accordée au fonctionnaire pour une durée indéterminée courant jusqu'à ses 67 ans (circulaire DGAFP/DGCL/DHOS/ du 25 février 2010, point 1.3.1)

Est admis à la retraite, le fonctionnaire :

- qui, au cours de la période de prolongation d'activité, ne remplit plus la condition d'aptitude. L'employeur qui décide, au vu du certificat médical ou, le cas échéant, de l'avis du comité médical, de mettre fin à la prolongation d'activité notifie sa décision à l'intéressé au plus tard trois mois avant sa date d'effet (Décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009, article 5-1 alinéa et article 6-2°).

- qui, bénéficiant de la prolongation d'activité, fait une demande d'admission à la retraite. Cette demande peut être présentée à tout moment au cours de la période de prolongation d'activité sous réserve qu'elle intervienne au mois six mois avant la date à laquelle le fonctionnaire souhaite cesser son activité (Décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009, article 5-II et article 6-2°).
- qui, au cours de la prolongation d'activité et à l'expiration de ses droits à congé de maladie, est reconnu inapte à reprendre son service (Décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009, article 3 alinéa 2 et article 6-3°).

qui atteint la limite d'âge de la catégorie sédentaire applicable à sa génération, au terme de la période de prolongation d'activité (Décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009, article 6-4°).

Conséquences

Les périodes de prolongation d'activité constituent des périodes de services valables.

Elles sont prises en compte :

- dans la constitution du droit
- en liquidation (Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, article 9).
- en durée d'assurance
- dans le calcul du minimum garanti

Elles peuvent ouvrir droit à la surcote (Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, article 20).

MAINTIEN EN FONCTION

Décret 2003-1306 du 26 décembre 2003, article 10.

Bénéficiaires

Le maintien en fonction peut être accordé* au fonctionnaire (article 10 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003) après :

- la limite d'âge de droit commun qui lui est applicable

ou

- sa limite d'âge personnelle s'il a bénéficié de recul de limite d'âge ou de prolongation d'activité pour carrière incomplète (BO n°472) ou de la prolongation d'activité pour les fonctionnaires dont la limite d'âge est inférieure à 67 ans (articles 2 et 10 du décret n°2003-1306).

La date d'effet de la radiation des cadres et celle du maintien en fonction doivent être identiques.

**Attention* : les décisions de « maintien en activité au-delà de la limite d'âge » doivent être prises avant l'atteinte de cette limite d'âge.

Conditions

L'agent peut être maintenu en activité :

- s'il a été radié des cadres,
- sous réserve de l'intérêt du service.

Durée: Illimitée.

Conséquences Avancement de grade et d'échelon

Le fonctionnaire maintenu en fonction ne peut pas bénéficier d'un avancement de grade ou d'échelon. L'indice retenu dans le calcul de la pension est donc celui détenu durant au moins 6 mois avant la radiation des cadres.

Prise en compte des services

Les services accomplis au titre du maintien en fonction sont pris en compte :

- dans la constitution du droit,
- en liquidation,
- dans le calcul du minimum garanti,
- et dans celui de la durée d'assurance
- jusqu'à ce que l'intéressé puisse bénéficier d'une pension au pourcentage maximal (75%).

Au-delà, la période n'est prise en compte que dans la durée d'assurance et peut donner droit à surcote (BO 472)

Remarque : si le maintien en fonction est accordé à une fonctionnaire stagiaire, les services accomplis ne sont pas pris en compte dans les droits à pension. En effet, une fois radié des cadres, le fonctionnaire stagiaire ne pouvant plus être titularisé, son affiliation à la CNRACL ne deviendra jamais définitive.

Perception de la pension

Le fonctionnaire maintenu en fonctions ne pourra percevoir sa pension qu'à compter de la cessation du paiement de son traitement.

Pour que les périodes de prolongation d'activité puissent être prises en compte dans les droits à pension, celles-ci doivent être régulières. **Ainsi doivent intervenir avant la limite d'âge :**

- **la demande de l'agent,**
- **l'éventuelle décision de prolongation d'activité.**



: en application de cette jurisprudence, les services accomplis en application de décisions de prolongation d'activité irrégulières ou dans le cadre d'une poursuite d'activité en dehors de tout dispositif de prolongation ne seront pas pris en compte dans les droits à pension pour les fonctionnaires atteignant leur limite d'âge à compter du 1er janvier 2022.

Aussi, pour ne pas léser les agents, une vigilance particulière doit donc être portée sur :

1. les dates d'atteinte de limite d'âge des agents,
2. l'information mise à leur disposition concernant leur possibilité de poursuivre, sur demande et sous réserve de remplir les conditions, leur activité dans le cadre d'un des dispositifs règlementairement prévus,

afin de leur permettre de faire leur demande dans les délais et d'instruire celle-ci avant la survenance de la limite d'âge.

ARTICLE 2 Le passe sanitaire jusqu'à l'été 2022 de nouveau en débat

Journal SUDOUEST du 18 octobre 2021

Le projet de loi de « vigilance sanitaire » sera le troisième texte soumis au Parlement demain, visant à prolonger le passe jusqu'à l'été 2022. Levier numéro 1 pour pousser à la vaccination contre le Covid mais objet politique inflammable, le passe sanitaire revient à nouveau en débat à l'Assemblée nationale.

À partir de demain, sera examiné un projet de loi prolongeant jusqu'au 31 juillet la possibilité d'y recourir. Après deux lois examinées en mai et en juillet, le nouveau projet de loi de « vigilance sanitaire » est le troisième texte soumis au Parlement à comporter cet outil honni par une minorité de la population mais adopté par une large majorité des Français.

Après le durcissement des conditions de mise en œuvre du passe adopté au forceps au début de l'été, les députés vont se prononcer sur la prolongation pour huit mois du dispositif, ce qui permettra d'enjamber la présidentielle et les législatives. Un choix qui fait hurler les oppositions. « Ça va être tendu », pronostique le LR Philippe Gosselin. « On ne peut pas s'asseoir sur la démocratie », fustige Pierre Dharréville, l'un des porte-parole du groupe communiste.

« ENCADREMENT PLUS STRICT »

Gérard Larcher, président du Sénat à majorité de droite, a d'ores et déjà annoncé qu'il n'était « pas question de donner un blanc-seing » à l'exécutif pendant une période si longue et si sensible politiquement. Dans la rue, la contestation a rencontré un certain succès au cœur de l'été avant de s'essouffler à la rentrée. Dans l'hémicycle, la majorité devra aussi garder un œil sur ses propres troupes.

Vendredi matin en commission des Lois, le député LREM de Paris Pacôme Rupin, opposant résolu au passe, a grippé le projet gouvernemental en faisant adopter de justesse un amendement qui prévoit de circonscrire l'utilisation du passe sanitaire géographiquement et en fonction de l'évolution de l'épidémie.

Selon des sources LREM, il est acquis que la majorité reviendra en séance sur cette modification, mais Pacôme Rupin veut croire qu'un « encadrement un peu plus strict » du recours au passe sanitaire est

envisageable. Si l'élu parisien, engagé depuis plusieurs mois contre « l'accoutumance coupable » à cet « outil dangereux », apparaît esseulé au sein du groupe LREM, certains de ses collègues jugent cependant souhaitable de « prendre date sur les modalités de sortie du passe sanitaire ».

Le texte examiné sur fond de reflux de l'épidémie doit servir d'assurance tous risques pour l'exécutif qui veut à tout prix s'épargner, en pleine campagne électorale présidentielle, un procès en impréparation en cas de retournement de tendance.

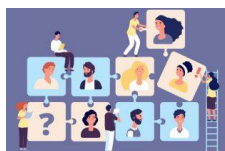
ÉVITER UNE NOUVELLE VAGUE

Il s'agit d'« éviter à tout prix une nouvelle vague » qui saturerait des hôpitaux en plein hiver, a dit le ministre de la Santé Olivier Véran devant les députés.

Le recours au passe jusqu'au 31 juillet 2022 ou la possibilité de décréter territorialement l'état d'urgence sanitaire avec son cortège de restrictions sont présentés comme faisant partie d'une « boîte à outils » dans laquelle le gouvernement ne sera pas nécessairement obligé de puiser.

ARTICLE 3 Des agents en quête d'opportunités professionnelles

Publié le 12/10/2021 • Par La Gazette



L'évolution professionnelle est à la fois une aspiration forte et une source tout aussi importante d'insatisfaction, selon le baromètre 2021 de la marque employeur réalisé par « La Gazette », Emploipublic.fr et Intériale.

42 % des candidats à la fonction publique territoriale considèrent les possibilités d'évolution comme l'un des critères les plus d'importants dans le cadre professionnel, selon le baromètre 2021 de la marque employeur de « La Gazette », Emploipublic.fr et Intériale. [\(1\)](#).

Qu'ils soient en poste ou en recherche d'un premier emploi en collectivité, les agents sont par ailleurs environ 4 sur 10 à considérer les opportunités d'évolution comme un critère d'attractivité d'une collectivité. Problème : près de 6 agents territoriaux sur 10 (58 %) font part de leur insatisfaction sur ce point.

Une frustration qui n'est peut-être pas sans lien avec le fait que 75 % des répondants sont des catégories C, dont les carrières sont plus linéaires que celles des cadres. « Le manque de possibilités d'évolution des catégories C est parfois relayé par les organisations syndicales », reconnaît Delphine Babigeon, directrice des ressources humaines de Saint-Etienne et de Saint-Etienne Métropole (53 communes, 4 500 agents, 404 607 hab.). Ces agents, qui représentent 73 % des effectifs à la ville et 59 % à la métropole, sont pourtant « une priorité de notre politique ressources humaines », affirme la DRH.

PAS ASSEZ DE MOBILITE

L'insatisfaction exprimée vis-à-vis de l'évolution professionnelle est à corrélérer aux réponses relatives à la mobilité : 53 % des agents n'en ont jamais eu au cours de leur carrière, seulement 27 % en ont bénéficié dans leur collectivité et 16 % au sein d'autres collectivités. Des progrès notables sont toutefois intervenus ces dernières années.

« À la suite d'un protocole d'accord signé en 2010, nous donnons la priorité à la mobilité interne dans nos recrutements. En 2020, sur 143 postes de catégorie C, 76 ont été pourvus par ce biais », illustre Jean-Baptiste de Maistre, directeur des ressources humaines du département de la Manche (2 500 agents dont 400 assistants familiaux, 495 983 hab.)

Le conseil départemental offre par exemple l'opportunité à des agents d'entretien travaillant en restauration dans les collèges de devenir seconds de cuisine, après un processus de formation. À Saint-Etienne, des bourses à la mobilité dédiée sont organisées à destination des personnels soignants, des agents de collecte, d'exploitation, d'entretien dans les écoles, de nettoyage et d'espaces verts, pour leur permettre d'exercer leur métier sur d'autres sites.

ACCOMPAGNEMENT : PEUT MIEUX FAIRE

À la question « diriez-vous que votre collectivité a mis en place les moyens nécessaires pour vous accompagner dans votre évolution professionnelle ? », une majorité de territoriaux (56%) répond « non ». Dans ce domaine, comme en matière de mobilité interne, des efforts ont pourtant été faits à travers la création d'écoles de formation internes et la nomination d'agents RH dédiés à l'accompagnement personnalisé des parcours. « Nous pouvons accompagner des changements complets de registre professionnel, à l'image de l'un de nos chefs de cuisine qui est devenu dessinateur », indique Jean-Baptiste de Maistre.

« C'est pour les catégories C de la filière administrative qu'il est le plus difficile d'évoluer en raison de la spécificité de leurs missions », souligne Delphine Babigeon. Il en va de même pour les métiers du médical, comme aide-soignant, où il existe une identité professionnelle très forte. « Cette identité fait que l'agent peine parfois à se projeter sur autre chose », observe la DRH de Saint-Etienne.

ARTICLE 4 Les collectivités pourront-elles suspendre ou arrêter le versement de l'ARE ?

Publié le 13/10/2021 • Par La Gazette • dans : Réponses ministérielles

Réponse du ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales : Les collectivités territoriales et leurs établissements publics assurent eux-mêmes la charge et la gestion de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) en application de l'article L. 5424-2 du code du travail.

Ils peuvent toutefois pour leurs agents titulaires signer une convention de gestion avec Pôle emploi afin de confier à ce dernier la seule gestion administrative de l'ARE.

Les collectivités territoriales peuvent, par ailleurs, faire le choix d'adhérer au régime d'assurance chômage pour leurs agents contractuels.

L'ARE est versée aux agents publics territoriaux dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé en vertu de l'article L. 5424-1 du code du travail dès lors qu'ils ont été involontairement privés d'emploi, sont aptes au travail, recherchent un emploi et satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure selon les conditions définies à l'article L. 5422-1 du code du travail.

Dans le régime de l'auto-assurance, les collectivités territoriales sont tenues de s'assurer que le demandeur remplit toutes les conditions auxquelles le versement de l'ARE est subordonné et, sur ce fondement, d'accorder ou de refuser l'indemnisation au titre du chômage.

En vertu de l'article L. 5426-1 du code du travail, seuls les agents de Pôle emploi peuvent contrôler la recherche d'emploi d'un allocataire de l'ARE. Les modalités de contrôle et de sanction des allocataires en cours d'indemnisation sont ainsi communes à tous les demandeurs d'emploi.

Conformément aux dispositions de l'article L. 5426-2 du même code, les mesures de suspension ou de suppression de l'ARE relèvent de la seule compétence de Pôle emploi, même si la collectivité ou l'établissement assume la prise en charge financière de l'ARE.

Dans ce cadre, il appartient au directeur régional de Pôle emploi de supprimer l'ARE pour une durée limitée ou définitive selon des modalités propres au type de manquement et à sa récurrence. Les mesures de suppression temporaire ou définitive de l'ARE devant nécessairement faire l'objet d'une approche commune à l'ensemble des demandeurs d'emploi quel que soit le régime d'assurance dont ils relèvent, le Gouvernement n'envisage pas d'autoriser les collectivités territoriales et leurs établissements publics à contrôler et sanctionner eux-mêmes leurs agents indemnisés au titre du chômage.

Références [Question écrite de Hugues Saury, n° 23714, JO du Sénat du 23 septembre.](#)

ARTICLE 5 Informations :

UNE AUTO-ENTREPRENEURE REQUALIFIEE EN AGENTE CONTRACTUELLE

Publié le 15/10/2021 • Par La Gazette

D'abord recrutée par CDD (contrats à durée déterminée) au sein du centre culturel d'une commune, une animatrice musicale a vu ses engagements reconduits pendant quatre ans avant que la gestion du centre culturel soit transférée à une communauté d'agglomération. L'intéressée a alors été employée par cette communauté sous le statut d'auto-entrepreneur pour exercer au sein du centre culturel les mêmes fonctions. Dans ce cadre, elle a conclu avec la communauté plusieurs contrats intitulés « contrat de prestations de service » de neuf mois, pendant cinq ans. Elle était chargée de conduire des missions d'animation par l'initiation au piano, dans un cadre périscolaire, à raison d'environ seize heures par semaine.

Puisque l'intéressée exerçait la même activité depuis le début de son engagement et que ses contrats se sont succédés chaque année scolaire, sur la même période, la communauté d'agglomération doit être regardée comme ayant conclu avec cette dernière un contrat de droit public, à durée déterminée.

Même si elle disposait d'une certaine latitude dans l'organisation de ses ateliers et alors même qu'elle exerçait ses fonctions sous le statut d'auto entrepreneur, l'intéressée doit être considérée comme un agent contractuel de droit public.

Références [CAA de Bordeaux, 17 mai 2021, req. n°18BX04348.](#)

APPRENTISSAGE DANS LA FPT

Rédigé par ID CiTé le 18/10/2021

Les associations d'élus sont favorables à la mise en place d'une cotisation spéciale fixée au maximum à 0,1% de la masse salariale des collectivités territoriales, perçue par le CNFPT

L'apprentissage constitue une priorité pour le gouvernement et la fonction publique y prend toute sa part. L'apprentissage est une voie d'excellence permettant aux jeunes de s'insérer sur le marché du travail tout en leur offrant l'opportunité de découvrir les métiers du service public. Plus de 40 000 jeunes étaient en apprentissage dans la fonction publique en 2020 et l'effort est poursuivi. Au titre du plan « 1 jeune, 1 solution », une aide exceptionnelle de 3000 euros a été mise en place en 2020 et 2021 en direction des collectivités territoriale pour chaque recrutement d'apprenti.

Parallèlement, Élisabeth Borne et Amélie de Montchalin ont ouvert au printemps dernier une concertation avec les associations d'élus membres de la coordination des employeurs territoriaux et le CNFPT pour améliorer le dispositif de financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale. Il s'agit de disposer, à compter de 2022, d'un mode de financement pérenne, incitatif au recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et soutenable financièrement pour les employeurs territoriaux et le CNFPT.

La concertation a abouti à un accord unanime entre les ministres, les associations d'élus et le CNFPT en faveur d'un nouveau système de financement.

À compter de 2022, le CNFPT prendrait en charge la totalité des coûts de la formation des apprentis, tout en bénéficiant de recettes nouvelles. Les associations d'élus sont favorables à la mise en place d'une cotisation spéciale à l'apprentissage fixée au maximum à 0,1% de la masse salariale des collectivités territoriales, perçue par le CNFPT, permettant de financer 50% du coût global de formation.

Le Gouvernement prendra toute sa part avec un effort financier exceptionnel de 15 millions d'euros en 2022 qui viendra s'ajouter au concours de France compétences, en contrepartie de la réalisation d'un objectif de recrutement d'environ 7 500 apprentis par les employeurs territoriaux. Cet accord trouvera sa concrétisation dans le projet de loi de finances pour 2022 et dans une convention d'objectifs et de moyens conclue entre

l'Etat, France compétences et le CNFPT avant la fin de l'année. Celle-ci contiendra une clause de revoyure annuelle et fixera les contributions et engagements de chacun des partenaires.

JOUR DE CARENCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE –

Rédigé par ID CiTé le 14/10/2021

Le gouvernement veut rendre possible la suspension par décret, et non plus par la loi, en cas de reprise épidémique

Le jour de carence demeure suspendu pour les agents publics positifs au Covid-19 jusqu'au 31 décembre. Au-delà du 31 décembre prochain, la suspension du jour de carence dans la fonction publique pourrait être décidée par décret et non plus par la loi.

Projet de loi de financement de la sécurité sociale n° 4523 pour 2022 Article 46

I. - Le 9° de l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

- 1° Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :
« Les prestations en espèces d'assurance maladie, maternité et décès d'un régime obligatoire de sécurité sociale et le maintien du traitement ou de la rémunération pendant les périodes de congés pour raisons de santé dont bénéficient, d'une part, les assurés relevant d'un régime mentionné à l'article L. 711-1 et, d'autre part, les assurés du régime général ne bénéficiant pas de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail, s'agissant : » ;
2° Au delà, les mots : « des autres régimes obligatoires » sont supprimés.

II. - Afin de tenir compte de la crise sanitaire liée à la covid-19 et de ses conséquences et d'adapter les règles de prise en charge des frais de santé et les conditions pour le bénéfice des prestations en espèce :

1° Les dispositions de l'article 11 de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire et celles prises par décret entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 en application de l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 1226-1 du code du travail, demeurent applicables jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2022.

2° Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et jusqu'au 31 décembre 2022, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi visant à rétablir, adapter ou compléter dans les domaines mentionnés aux articles L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale et L. 1226-1 du code du travail dans leur rédaction résultant de présente loi, les dispositions prises en application des mêmes articles.

Les mesures mentionnées à l'alinéa précédent sont applicables au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Chaque ordonnance peut prévoir l'application rétroactive des dispositions qu'elle contient, dans la limite d'un mois avant la date de sa publication.

Les ordonnances et les décrets pris sur le fondement du présent article sont dispensés des consultations obligatoires prévues par toute disposition législative ou réglementaire. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

III. - Les dispositions du I entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Exposé des motifs : La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu la possibilité pour le pouvoir réglementaire de mettre en place des dispositifs ad hoc de prise en charge renforcée de frais de santé ou d'adapter les conditions de versement des prestations en espèces de l'assurance maladie (ou dispositifs équivalents) de manière à répondre aux besoins exceptionnels survenant à l'occasion d'un risque sanitaire grave et anormal, dans un objectif de protection de la santé publique. Ce dispositif doit permettre aux pouvoirs publics d'apporter une réponse transparente, adaptée, réactive et modulable en fonction de la situation de crise et des problématiques rencontrées, afin de prendre en charge au mieux en termes de couverture maladie les personnes touchées et de limiter ainsi les conséquences de la crise sanitaire.

Ce dispositif a été mis en œuvre pour la première fois en 2020 lors de l'épidémie de covid-19. Il a alors permis de déroger, pour s'adapter le plus rapidement possible à l'évolution de la crise sanitaire, tant aux règles de prise en charge de droit commun de divers frais de santé (tests de dépistage de la covid-19, vaccination contre la covid-19 notamment) qu'aux conditions de versement des prestations en espèces attribuées en cas d'incapacité de travail compte-tenu des contraintes d'isolement ou de maintien à domicile imposées aux travailleurs dans certaines situations (malades de la covid-19, symptomatiques, cas contacts, assurés contraints de garder leur enfant à domicile, assurés vulnérables à la covid-19).

Compte-tenu des incertitudes sur l'évolution de l'épidémie de la covid-19, il apparaît nécessaire de permettre au Gouvernement de prolonger jusqu'à une date fixée par décret et **au plus tard jusqu'au 31 décembre en 2022 les mesures de gestion de la crise sanitaire relatives en particulier aux conditions de versement des prestations en espèces de l'assurance maladie ou du maintien de la rémunération des assurés contraints d'interrompre leur activité professionnelle** du fait des consignes sanitaires ou encore relatives à la prise en charge de certains frais de santé liés à la limitation de la propagation de la covid-19.

Si des adaptations de niveau législatif de ce dispositif doivent être effectuées, **il est prévu d'habiliter le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures nécessaires pour rétablir, adapter ou compléter les dérogations aux règles de prises en charge.**