

## Contenu

<b>ARTICLE 1</b>	<b>Rendez-vous salarial : pas de mesure générale, mais des convergences indemnitaires.....</b>	<b>2</b>
	CHIFFRES-CLÉS.....	2
	Confirmation des engagements.....	2
	« Fidéliser les agents dans les territoires » .....	3
	« Absence de mesure générale ».....	3
	L'achèvement de PPCR en 2021.....	3
<b>ARTICLE 2</b>	<b>Quel avenir pour le télétravail après le déconfinement ?.....</b>	<b>4</b>
<b>Article 2 bis</b>	<b>Rentrée scolaire 2020 - Plan de continuité pédagogique dans l'hypothèse d'une circulation active du virus sur tout ou partie du territoire (2 hypothèses).....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 3</b>	<b>Emploi des jeunes : un plan massif mais à l'ancrage territorial limité .....</b>	<b>8</b>
	Une panoplie de mesures.....	8
	Un effort sur la formation .....	8
	Accompagnement des jeunes éloignés de l'emploi .....	9
	Quel ancrage territorial ? .....	9
	Un plan trop conjoncturel.....	9
<b>ARTICLE 4</b>	<b>Congés proche aidant et présence parentale : alignement sur le secteur privé .....</b>	<b>10</b>
	Un nouveau droit.....	10
	Une indemnisation en octobre 2020.....	10
	Des améliorations pour accompagner son enfant malade.....	11
<b>ARTICLE 5</b>	<b>Jurisprudence.....</b>	<b>12</b>
	➡ Allocations chômage : conditions d'octroi aux agents publics.....	12
	➡ - Les collectivités territoriales peuvent-elles recruter des mineurs pendant la période estivale ?.....	13
	➡ Licencier un agent qui refuse trois offres d'emploi fermes et précises .....	13
	➡ Agents contractuels : modifier la durée de la période d'essai est légal .....	14
	Régularité du licenciement .....	14

---

## ARTICLE 1 Rendez-vous salarial : pas de mesure générale, mais des convergences indemnitaires

---

Publié le 24/07/2020 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)

---



Cette année encore, le rendez-vous salarial a déçu. Des syndicats de la fonction publique retiennent l'absence de mesures générales pour 2021, simplement la confirmation des engagements pris sous le précédent gouvernement. Principale annonce : Amélie de Montchalin souhaite rapprocher les primes de certains services déconcentrés de l'État de celles des administrations centrales.

### CHIFFRES-CLÉS

**Au 1er janvier 2021, la dernière palier franchi par l'accord "Parcours professionnels, carrières et rémunérations" (PPCR) portera le minimum de traitement de la fonction publique à 1546,39 euros.**

« La ministre [de la Transformation et de la fonction publique] ne doit pas venir les mains vides alors que le salaire net moyen dans la fonction publique a baissé de 1,2 % en 2018 selon l'Insee », prévenait l'Unsa, deux jours avant le rendez-vous annuel salarial. Le tout premier d'Amélie de Montchalin.

**Principale demande des syndicats** : la revalorisation du point d'indice, gelé, après deux hausses successives (+0,6 % en juillet 2016 et +0,6 % en janvier 2017).

Ce ne sera pas encore pour cette année. Le gouvernement préfère se concentrer sur les agents les plus précaires et qui vont être le plus impactés par la crise.

C'est le sens du décret instaurant la prime de précarité des contrats courts, examiné la veille au Conseil commun de la fonction publique. Mais aussi de l'ouverture du chantier de la protection sociale complémentaire, dès le dernier trimestre 2020.

A moyen terme, il s'agit pour le gouvernement de « réformer le dispositif et trouver les leviers les plus pertinents pour augmenter le taux de participation des employeurs publics ».

« Les employeurs territoriaux sont prêts à [...] avancer rapidement vers une protection sociale minimale », réagit Philippe Laurent, maire (UDI) de Sceaux à la tête de la coordination des employeurs territoriaux.

---

### CONFIRMATION DES ENGAGEMENTS

---

Outre l'achèvement de l'accord « Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), Amélie de Montchalin a confirmé les engagements de ses prédécesseurs : reconduction de la garantie individuelle de

pouvoir d'achat (GIPA), jusqu'à la fin du quinquennat, actualisation du montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (mais les nouveaux recrutés en sont toujours exclus), ou encore revalorisation de l'indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes (IFAFI). Cette dernière concerne les frais occasionnés par les agents de la filière médico-sociale actuellement plafonnée à 210 euros. Pour mieux compenser la réalité des dépenses engagées par les personnels communaux face aux réorganisations territoriales (communes nouvelles, fusion de communes, nouvelles intercommunalités...), ce montant est porté à 615 euros.

### « FIDELISER LES AGENTS DANS LES TERRITOIRES »

Jean Castex l'a annoncé lors de son discours de politique générale : si création de postes il y a, ce sera au niveau déconcentré. Mais des mesures sont nécessaires pour « renforcer l'équité et faciliter les parcours professionnels en atténuant les freins à la mobilité, pour faciliter l'implantation et la fidélisation des agents publics dans les territoires », d'après le ministère de la Transformation et de la Fonction publique.

Pour ce faire, deux chantiers de convergence indemnitaire vont ainsi être engagés. Le premier se fera au niveau des directions départementales interministérielles, dans le cadre des mobilités occasionnées par la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat.

Le second chantier vise le rapprochement des niveaux des primes de certains services déconcentrés de ceux des services d'administration centrale, « afin de favoriser des parcours professionnels plus diversifiés et de valoriser les affectations au contact du public ».

Par ailleurs, pour « faciliter l'installation et la fidélisation des agents publics dans les territoires présentant des difficultés de recrutement », « des travaux visant à adapter l'indemnité temporaire de mobilité seront engagés avec les employeurs ».

### « ABSENCE DE MESURE GENERALE »

« La ministre s'est contentée de lister les quelques mesures sectorielles et ponctuelles, pour beaucoup déjà engagées ou décidées », résume la FSU. « Elle s'est bornée à énoncer quelques intentions générales [...] sans pour autant ni les chiffrer, ni les concrétiser. »

La CFDT constate aussi « l'absence de mesures générales pour 2021 ». Concluant que « l'addition de mesures catégorielles ou ciblées ne peuvent faire une politique de rémunérations satisfaisante ».

#### FOCUS

## L'achèvement de PPCR en 2021

Le protocole « parcours professionnel, carrières et rémunérations » entre dans sa dernière phase. Celle-ci représentera à elle seule 550 millions d'euros.

Le document présenté par le gouvernement explique que l'évolution de la structure de la grille des corps « A-Type » et des corps enseignants homologues se fera par « l'ajout d'un dixième échelon à l'IB 1015, au sommet du 2e grade ».

2021 verra aussi naître la structure définitive des corps sociaux (« fusion des deux classes transitoires du 1er grade et revalorisation associée à ce reclassement »).

**Enfin, ce sera l'année de la dernière revalorisation indiciaire de la catégorie C et de certains corps sous statuts spéciaux.**

## **ARTICLE 2 Quel avenir pour le télétravail après le déconfinement ?**

Rédigé par ID CiTé le 23/07/2020



La crise du coronavirus aurait enclenché une révolution qui va obliger les employeurs et les entreprises à repenser totalement l'organisation du travail de leurs salariés car pour ces derniers, plus rien ne serait jamais pareil. Mais finalement, quels ont été les impacts du déconfinement sur la pratique du télétravail ? Le recours au télétravail a-t-il continué d'augmenter depuis le déconfinement ? Quelle place aura le télétravail dans les prochains mois ? Va-t-il remplacer à terme le travail sur site ? Ipsos a mené l'enquête pour la société Perial afin de recueillir l'opinion des salariés.

Si le télétravail s'était imposé pendant le confinement, il y a un mouvement de reflux depuis le déconfinement : plus d'1 salarié sur 2 déclare ne pas être en télétravail.

- Avant le confinement, seulement 18% des salariés travaillant en bureau faisaient du télétravail, en moyenne 0,4 jours par semaine (contre 82% qui n'en faisaient jamais),

- Tout a changé pendant le confinement. 65% des salariés en bureau sont passés en télétravail, durant presque 3 jours par semaine en moyenne. A l'époque déjà, moins d'1 salarié sur 2 travaillait en télétravail

toute la semaine (47% étaient en télétravail pendant 5 jours).

- A l'aube de la troisième phase de déconfinement, on a observé un mouvement de reflux puisque désormais la majorité des salariés évoluant en bureau ne travaillent plus du tout en télétravail (55%).

A l'opposé, 45% continuent à faire du télétravail mais le nombre de jours moyens travaillés à la maison a chuté de moitié (1,5 jours).

Plus d'1/3 des salariés travaillant en bureau prévoient de recourir régulièrement au télétravail à partir de septembre.

- Seule une minorité des salariés ayant télétravaillé pendant le confinement estime qu'elle y aura régulièrement recours, à jours fixes à partir de septembre (38%).

- Toutefois, un tiers des salariés a décidé de le pratiquer occasionnellement (32%), que ce soit par choix, pour se concentrer (24%) ou par obligation, pour des problèmes de garde d'enfants ou de livraison par exemple (8%).

- Un autre petit tiers (30%) considère quant à lui qu'il n'en fera jamais ou presque jamais.

Pour la majorité des salariés, le travail sur site en bureau ne pourra jamais être remplacé par le télétravail

- Seules 15% des personnes interrogées considèrent que le télétravail va se généraliser et que tout le monde va s'y mettre massivement. La majorité des salariés s'accordent plutôt à dire que le télétravail va se développer en complémentarité du travail sur site, sans jamais le remplacer (57%).

- Plus d'un quart des salariés de bureau estiment même que le télétravail est "un phénomène qui sera beaucoup moins pratiqué à la fin de l'épidémie de coronavirus" (28%).

- Sur les différents modèles de travail envisageables, s'ils avaient le choix, 45% travailleraient la moitié du temps au bureau et l'autre moitié du temps depuis leur domicile, tandis que 38% travailleraient tout le temps sur site avec leurs collègues et rarement en télétravail. Seulement 17% feraient le choix du "tout télétravail".

REFERENCES : [IPSOS - Etude complète - 2020-07-22](#)

## **Article 2 bis Rentrée scolaire 2020 - Plan de continuité pédagogique dans l'hypothèse d'une circulation active du virus sur tout ou partie du territoire (2 hypothèses)**

Rédigé par ID CiTé le 21/07/2020



Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports met à la disposition des directeurs d'école, des chefs d'établissement, des inspecteurs et des professeurs un ensemble d'outils pour la préparation de la rentrée scolaire 2020 dans l'hypothèse d'une circulation active du virus sur tout ou partie du territoire.

Le scénario de référence pour la prochaine rentrée scolaire s'inscrit dans un cadre sanitaire normal, n'impliquant pas de restrictions d'accueil des élèves et de fonctionnement des écoles, collèges et lycées.

Il est cependant nécessaire de préparer l'hypothèse d'une circulation active du virus sur tout ou partie du territoire à la rentrée scolaire 2020.

Dans cette optique, la circulaire présentant le plan de continuité pédagogique pose des principes, des recommandations et des conseils ou exemples de mise en œuvre, en cas de dégradation de la situation sanitaire à la rentrée scolaire 2020.

Ce plan de continuité ne traite pas des modalités d'organisation de la rentrée scolaire dans des conditions sanitaires normales.

### **HYPOTHESE 1 : CIRCULATION ACTIVE DU VIRUS, LOCALISEE, NECESSITANT LA REMISE EN VIGUEUR D'UN PROTOCOLE SANITAIRE STRICT**

Quelles sont les principales actions à mettre en œuvre au moment de l'activation du protocole et de la mise en application d'une organisation adaptée ?

[\*\*Fiche 1.1 - L'activation du protocole dans les écoles\*\*](#)

[\*\*Fiche 1.1 - L'activation du protocole dans les EPLE\*\*](#)

Quelle organisation des locaux ? Quelles possibilités de recours à des locaux annexes ?

[\*\*Fiche 1.2 - L'organisation des locaux\*\*](#)

[\*\*Annexe - Exemples d'aménagement des locaux\*\*](#)

Quelles modalités d'organisation pédagogique ? Comment articuler les différents temps ?

[\*\*Fiche 1.3 - Les modalités d'organisation pédagogique\*\*](#)

Sur quel accompagnement s'appuyer pour mettre en œuvre la continuité pédagogique ?

[\*\*Fiche 1.4 - L'accompagnement pour la continuité pédagogique\*\*](#)

Retrouvez les [\*\*informations académiques pour la mise en oeuvre du plan de continuité\*\*](#)

## pédagogique

Sur quels outils et quelles ressources s'appuyer ?

Retrouvez ici les cours des professeurs diffusés sur la Maison Lumni pendant la crise sanitaire accompagnés de leurs supports pédagogiques.

[Fiche 1.5 - Les outils et ressources pour la continuité pédagogique](#)

[Annexe - L'enseignement hybride](#)

[Annexe - Les cours Lumni primaire et les ressources associées](#)

Consultez les informations à destination des professeurs concernant le service proposé par "Cned académie numérique" sur la page Ma classe à la maison : mise en œuvre de la continuité pédagogique .  
Vous souhaitez mettre en place une Classe virtuelle : téléchargez le guide qui vous apportera des informations pratiques sur l'outil.

Vous souhaitez en savoir plus sur le principe de classe inversée, cette fiche vous apporte informations et conseils pour mettre en œuvre cette pratique pédagogique

## **HYPOTHESE 2 : CIRCULATION TRES ACTIVE DU VIRUS, LOCALISEE, NECESSITANT LA FERMETURE DES ECOLES, COLLEGES ET LYCEES SUR UNE ZONE GEOGRAPHIQUE DETERMINEE**

Quelles sont les principales actions à mettre en œuvre au moment de l'activation du plan sanitaire et de la mise en application d'une organisation adaptée ?

[Fiche 1.1 - L'activation du plan dans les écoles](#)

[Fiche 1.1 - L'activation du plan dans les EPLE](#)

Sur quel accompagnement s'appuyer pour mettre en œuvre la continuité pédagogique ?

[Fiche 2.2 - L'accompagnement pour la continuité pédagogique](#)

Retrouvez les [informations académiques pour la mise en œuvre du plan de continuité pédagogique](#)

Sur quels outils et quelles ressources s'appuyer ?

Retrouvez ici les cours des professeurs diffusés sur la Maison Lumni pendant la crise sanitaire accompagnés de leurs supports pédagogiques.

[Fiche 2.3 - Les outils et ressources pour la continuité pédagogique](#)

[Annexe - L'enseignement hybride](#)

[Annexe - Les cours Lumni primaire et les ressources associées](#)

Consultez les informations à destination des professeurs concernant le service proposé par "Cned académie numérique" sur la page Ma classe à la maison : mise en œuvre de la continuité pédagogique .

Vous souhaitez mettre en place une Classe virtuelle : téléchargez le guide qui vous apportera des informations pratiques sur l'outil.

Vous souhaitez en savoir plus sur le principe de classe inversée, cette fiche vous apporte informations et conseils pour mettre en œuvre cette pratique pédagogique.

**RESSOURCES** : [MEN - Communiqué complet - 2020-07-20 / La circulaire de rentrée / Les priorités d'enseignement et les outils de positionnement pour l'école](#)

## **ARTICLE 3**                      **Emploi des jeunes : un plan massif mais à l'ancrage territorial limité**

Publié le 24/07/2020 • Par La Gazette • dans : [France RH](#)



Très attendu, le plan de soutien d'une jeunesse lourdement touchée par la crise sanitaire et sociale, a été dévoilé le 23 juin par le premier ministre Jean Castex. Intitulé « 1 jeune, 1 solution », il comporte une longue série de mesures, financées à la hauteur de 6,5 milliards d'euros sur deux ans, en 2020 et 2021. Cependant, alors qu'il revendique son « ancrage territorial », il a été conçu sans véritable concertation avec les collectivités.

Bas du formulaire

« C'est quand même un plan massif, on ne le nie pas », concède Jean-Patrick Gille, président de l'Union nationale des missions locales. Sa mesure phare, qui devrait faciliter la tâche de ces 750 000 jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi à la rentrée, c'est la compensation de charges à hauteur de 4000 euros pour toute entreprise qui embauche un jeune âgé de moins de 25 ans entre septembre 2020 et janvier 2021, et ce jusqu'à deux fois le SMIC.

« Le choix d'une prime plutôt que d'une exonération de charges nous réjouit car il limiterait les effets d'aubaine », précise Jean-Patrick Gille. Cette aide concerne tous les contrats à partir d'un CDD de 3 mois. « Un CDD de trois mois aidé par l'Etat, cela risque de créer une précarisation de l'entrée sur le marché du travail », regrette cependant Antoine Dulin, membre du Comité d'orientation des politiques de jeunesse (COJ).

### **UNE PANOPLIE DE MESURES**

Des aides sont prévues pour l'embauche de jeunes en VTE (Volontariat territorial en entreprise) « vert », ainsi que pour le soutien de l'emploi de jeunes par le secteur associatif (en créant 2000 emplois à travers le Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire, FONJEP). 100 000 missions de service civique supplémentaires seront créées (en plus des 140 000 prévues pour 2020).

### **UN EFFORT SUR LA FORMATION**

Dès 2020, près de 100 000 nouvelles formations qualifiantes ou pré-qualifiantes seront proposées aux jeunes sans qualification ou en échec dans l'enseignement supérieur. Elles seront orientées vers les métiers d'avenir : la transition écologique, le numérique, mais aussi vers le secteur du soin et de la santé, avec un objectif de 6000 infirmiers et 10 000 aides-soignants formés à partir de 2021.

## ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES ELOIGNES DE L'EMPLOI

Le [plan](#) augmente le nombre de Garanties Jeunes et de Parcours contractualisés d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA). Il signe le retour des contrats aidés, avec 60 000 Parcours emploi compétences (PEC) en 2021 (au lieu de 20 000 prévus) dans le secteur associatif ou public, et la création de 50 000 Contrats initiative emploi (CIA) jeunes pour le secteur marchand. « En ce qui concerne les décrocheurs, nous sommes très étonnés que le texte ne mentionne pas l'obligation de formation des 16-18 ans, qui est la grande réforme de la rentrée », remarque Jean-Patrick Gille.

## QUEL ANCRAGE TERRITORIAL ?

Il ne manque pas de s'indigner : « Alors que nous sommes, à travers notre réseau de missions locales, un des piliers du service public de l'emploi des jeunes, nous n'avons même pas été cités dans le dossier de presse présentant le plan gouvernemental ». Régions de France regrette également l'absence de concertation avec les territoires pour la conception du plan. Néanmoins, la première réunion entre des représentants du ministère du travail et des associations des élus régionaux et intercommunaux s'est tenue dès le 24 juillet.

« Nous avons affirmé que nous ne pourrions mettre en place aucun dispositif tant que nous n'aurions pas eu de compensation financière liée à la crise du Covid-19 », affirme Valérie Debord, Vice-Présidente (LR) de la région Grand-Est, et référente des questions de la formation et de l'emploi à Régions de France. Elle insiste également sur la nécessaire différenciation territoriale dans la mise en œuvre du plan jeunesse. « Nous avons proposé l'organisation, dans chaque région, d'une conférence sociale, avec la préfecture et le président du conseil régional, afin de définir concrètement la gouvernance locale du plan », ajoute-t-elle.

## UN PLAN TROP CONJONCTUREL

« Même s'il est ambitieux, ce plan est uniquement axé sur l'emploi », observe Antoine Dulin, avant de poursuivre : « Je regrette qu'il reste trop conjoncturel, lié à la crise sanitaire, et n'apporte pas de réponse structurelle au chômage des jeunes. Les annonces du gouvernement du mois de mai laissaient espérer [un plan global en faveur de la jeunesse](#), qui prendrait en compte d'autres problématiques, comme le logement, la mobilité ou l'extrême précarité de certains jeunes. Une occasion a été manquée. »

**RÉFÉRENCES** Plan "[1 jeune, 1 solution](#)", 38 pages.

---

## **ARTICLE 4 Congés proche aidant et présence parentale : alignement sur le secteur privé**

---

Publié le 23/07/2020 • Par La Gazette • dans Toute l'actu RH

---



Le Conseil commun de la Fonction publique a donné un avis favorable le 23 juillet à deux projets de décret transposant à la fonction publique des droits créés dans le privé. L'un sur le congé proche aidant, l'autre sur le congé de présence parentale.

Un premier projet de décret examiné le 23 juillet par le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) détermine les conditions d'attribution et de renouvellement du congé de proche aidant pour les fonctionnaires titulaires et les fonctionnaires stagiaires et agents contractuels, en application de l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui a créé ce nouveau droit.

---

### **UN NOUVEAU DROIT**

---

La durée de ce congé non rémunéré est fixée à trois mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière et peut être fractionnée ou prise sous forme d'un temps partiel. Le congé proche aidant est assimilé à une période de service effectif. Le fonctionnaire est réintégré sur son poste à la fin du congé.

Le proche accompagné doit présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité : taux d'incapacité permanente de 80% ou bien GIR 1 à 3 de la grille Aggir utilisée pour l'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie.

Il peut être :

- le conjoint, pacsé ou concubin,
- l'ascendant (parent, grand-parent...) ou bien descendant (enfant, petit-enfant...) dont il assume la charge au sens des prestations familiales ou bien frère, sœur, tante, oncle, son cousin(e), neveu, nièce...
- l'ascendant, le descendant ou le frère, la sœur, la tante, l'oncle, le/la cousin(e), le neveu, la nièce... de la personne avec laquelle le fonctionnaire vit en couple,
- une personne âgée ou handicapée sans lien de parenté avec laquelle vit le fonctionnaire ou entretient des liens étroits et stables.

---

### **UNE INDEMNISATION EN OCTOBRE 2020**

---

Ce texte ouvrira droit à une future indemnisation, comme pour les salariés du privé. Le principe en a été acté par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2020 dans la limite de 66 jours sur la carrière (3 mois d'indemnisation).

A partir d'octobre prochain, les bénéficiaires de ce congé devraient toucher une allocation journalière proche aidant (Ajpa) versée par la caisse d'allocations familiales. Elle serait alignée sur l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) soit 43,83 euros par jour pour une personne en couple et 52,08 euros pour une personne seule, mais ces montants doivent encore être confirmés par décret.

### DES AMELIORATIONS POUR ACCOMPAGNER SON ENFANT MALADE

Par ailleurs, afin de mieux tenir compte des durées de traitement, la [loi 2019-180 du 8 mars 2019](#) sur les cancers pédiatriques a modifié le code du travail et aménagé le congé de présence parentale des salariés.

Trois modifications (allongement-renouvellement) sont transposées par le deuxième projet de décret examiné par le CCFP du 23 juillet :

- prise du congé de manière fractionnée ou sous forme d'un temps partiel ;
- réouverture du droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans, lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants ;
- délai maximum porté à douze mois au lieu de six actuellement de la période à l'issue de laquelle le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement.

La CFDT fonctions publiques a obtenu que l'on parle de parent dans ce deuxième décret plutôt que de père ou mère : « la lutte contre les discriminations, c'est tous les jours » dit Mylène Jacquot, sa secrétaire générale. Pour elle « ces deux textes, s'ils ne sont pas parfaits, constituent néanmoins une avancée pour les agents ».

De son côté, la CGT Services publics a certes mis l'accent il y a quelques mois sur une future Ajpa [« pas à la hauteur des enjeux »](#), mais « ce n'est pas de notre ressort » reconnaît Natacha Pommet, secrétaire générale, au sortir de la réunion du CCJP. L'organisation syndicale a d'ailleurs elle aussi voté les deux textes.

## ARTICLE 5 Jurisprudence

---

### ➔ ALLOCATIONS CHOMAGE : CONDITIONS D'OCTROI AUX AGENTS PUBLICS

---

SITE : CIG GRANDE COURRONNE : Actualités statutaires n° 294 de juin 2020

Pris en application de l'article 72-IV de la LTFP, ce décret a pour objet de rassembler dans un texte unique les modalités du régime d'auto-assurance chômage de la fonction publique : cas d'ouverture (rupture conventionnelle, notamment), procédure d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), assiette de calcul de l'ARE...

⇒ Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 publié au Journal officiel du 18 juin 2020

Notre éclairage Pour une analyse détaillée du décret, voir la note « Secteur public : des règles d'indemnisation chômage adaptées » en ligne sur le site du CIG

#### **Allocations chômage** : revalorisation au 1er juillet 2020

Lors de sa réunion du 30 juin 2020, le Conseil d'administration de l'Unédic a décidé de revaloriser de 0,40 % à compter du 1er juillet 2020 :

- la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui s'élève à 12,05 € (au lieu de 12 € depuis le 1er juillet 2019) ;
- l'allocation minimale qui s'élève à 29,38 € (au lieu de 29,26 € depuis le 1er juillet 2019) ;
- l'allocation minimale versée aux demandeurs d'emploi en formation (ARE Formation plancher) qui s'élève à 21,04 € (au lieu de 20,96 € depuis le 1er juillet 2019).

Le salaire journalier de référence (SJR), base de calcul de l'ARE, est revalorisé dans les mêmes proportions (+ 0,40%) à compter du 1er juillet 2020.

Cette revalorisation s'applique aux allocataires dont le SJR est intégralement constitué des rémunérations anciennes d'au moins 6 mois, soit antérieures au 1er janvier 2020. Cette revalorisation concerne les nouveaux allocataires et les allocataires en cours d'indemnisation. Elle s'applique au titre des allocations de juillet 2020, versées début août 2020.

#### **Compte personnel de formation (CPF) : mise en œuvre**

Le guide d'utilisation du CPF des agents publics de l'Etat a été actualisé par la DGAFP pour tenir compte des dernières évolutions légales et réglementaires, opérées par la LTFP et par le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019

*Notre éclairage* : Bien que s'adressant en priorité aux services de l'Etat, le contenu de ce guide est largement transposable aux agents territoriaux. Les modèles de documents et les formulaires qui sont annexés au guide en particulier peuvent être utilisés après adaptation par les employeurs locaux.

(...)

---

➔ - LES COLLECTIVITES TERRITORIALES PEUVENT-ELLES RECRUTER DES  
MINEURS PENDANT LA PERIODE ESTIVALE ?

---

OUI. Aucune condition d'âge minimum n'est réglementairement fixée pour le recrutement d'un agent contractuel de droit public. Toutefois, compte tenu de la scolarité obligatoire, l'âge minimum de 16 ans est à respecter. Pour les mineurs non émancipés, une autorisation parentale est nécessaire. Toutefois, la durée du travail des jeunes de moins de 18 ans devra respecter les limites fixées par le code du travail (art. L. 3161-1 à L. 3164-8, L. 4153-1 à L. 4153-9, D. 4153-1 et R. 3163-1 à R. 3165-7). De même, certains travaux dangereux leur sont interdits (art. D. 4153-15 et suivants du code du travail). Compte tenu de ces dispositions, les mineurs peuvent être recrutés sur des contrats de types « accroissement temporaire d'activité » ou « accroissement saisonnier d'activité » (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 3 1° et 2°).

➔ LES HONORAIRES ET FRAIS D'OSTEOPATHIE PEUVENT-ILS ETRE PRIS EN  
CHARGE DANS LE CADRE D'UN CONGE POUR INVALIDITE TEMPORAIRE  
IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS) ?

OUI. Dès lors qu'ils sont « directement entraînés par la maladie ou l'accident » (art. 21bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) et présentent un caractère d'utilité directe : la circonstance que les honoraires et frais médicaux ne soient pas pris en charge par la sécurité sociale (CE du 15 avril 1964, Sieur R.) ou par l'assureur (CAA Lyon n° 89LY00368 et 89LY00369 du 29 mars 1990,) est sans incidence sur la décision de remboursement, la prise en charge étant uniquement subordonnée au caractère d'utilité directe entre les frais engagés et la maladie ou l'accident.

➔ LICENCIER UN AGENT QUI REFUSE TROIS OFFRES D'EMPLOI FERMES ET  
PRECISES

---

Publié le 24/07/2020 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence RH](#)

---

Placé en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée d'un an, un adjoint administratif territorial a demandé auprès de la commune qui l'employait sa réintégration anticipée. Après l'avoir placée en position de disponibilité d'office, faute de poste disponible, le maire de la commune a prononcé, après avis de la commission administrative paritaire, son licenciement.

Or, le fonctionnaire territorial bénéficiant d'une disponibilité pour convenances personnelles qui sollicite sa réintégration mais refuse successivement trois offres d'emploi fermes et précises peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. Chacune de ces offres d'emploi prend la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Le

Le juge de cassation exerce un contrôle de qualification juridique des faits sur le caractère ferme et précis de ces trois offres.

En l'espèce, les courriers adressés par la commune à l'agent subordonnaient son recrutement à la réalisation de différentes conditions soumises à l'appréciation de la commune. Ils ne constituaient donc pas une proposition d'embauche, et une offre d'emploi ferme et précise.

**RÉFÉRENCES** Conseil d'Etat, 25 juin 2020, req. n°421399.

## ➡ AGENTS CONTRACTUELS : MODIFIER LA DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI EST LEGAL

Publié le 21/07/2020 • Par La Gazette • dans : , [Toute l'actu RH](#)



Selon le juge administratif, la modification en cours de la durée de la période d'essai d'un agent contractuel est possible dès lors que la durée ainsi fixée respecte les dispositions du décret du 15 février 1988 en vigueur.

Une commune a souhaité recruter une responsable de l'urbanisme non titulaire et conclu avec elle un contrat à durée déterminée de trois ans comportant une période d'essai de trois mois. Les parties à ce contrat ont ensuite signé un avenant au contrat initial, et prolongé cette période d'essai pour une durée supplémentaire de trois mois. Finalement, le maire a licencié l'agent au terme de la période d'essai prévue par cet avenant.

Mécontente, l'agent licencié a saisi le juge administratif afin d'obtenir l'annulation de l'avenant qui a modifié la durée de la période d'essai de son contrat et l'annulation de son licenciement. N'ayant pas obtenu gain de cause en première instance, elle a fait appel du jugement devant la Cour administrative d'appel de Paris.

## Régularité du licenciement

En l'espèce, la Cour a jugé que l'avenant contesté et qui a modifié la durée de la période d'essai fixée initialement était conforme aux dispositions du [décret du 15 février 1988](#) alors en vigueur. Autrement dit, dès lors qu'elle est intervenue dans le respect des dispositions réglementaires applicables, la modification de la durée de la période d'essai en cours est légale.

S'agissant ensuite de la légalité du licenciement, la Cour a constaté qu'en l'espèce, il était intervenu aux termes de la période d'essai.

Or, le licenciement d'un agent public contractuel au terme de la période d'essai prévue par le contrat ne figure pas parmi les décisions qui doivent être motivées en vertu des dispositions de [l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration](#). Ainsi, l'argument de l'agent consistant à dire que son licenciement était illégal car dépourvu de motivation n'a pas pu être retenu.

En outre, aucun préavis n'avait à être respecté dès lors que le licenciement litigieux est intervenu à la fin de la période d'essai. Ainsi, comme en première instance, la Cour administrative d'appel de Paris a conclu à la régularité du licenciement intervenu à l'issue de la période d'essai.

**RÉFÉRENCES** [CAA de Paris, 23 juin 2020, req. n°19PA00573](#)