

## Contenu

<b>ARTICLE 1 Réforme de la fonction publique : la loi publiée au Journal officiel .....</b>	<b>2</b>
Réforme des instances du dialogue social .....	2
Elargissement du recours au contrat.....	3
Continuité du service public.....	4
Stratégie RH.....	4
<b>ARTICLE 2 La retraite à points est-elle la solution ? .....</b>	<b>5</b>
Régimes multiples .....	5
Pourquoi à points ? .....	7
Une longue transition en perspective .....	8
Le revenu disponible ou le coût du travail pourrait diminuer ou augmenter selon les catégories de travailleurs .....	8
<b>ARTICLE 3 Création de France Services - Circulaire du 1er Ministre aux préfets de régions et de départements .....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 3 BIS Maisons France services : la mise en place du réseau se prépare.....</b>	<b>11</b>
Explications .....	11
<b>ARTICLE 4 INFORMATIONS .....</b>	<b>13</b>
Période de préparation au reclassement (PPR) instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions - Modalités de mise en œuvre.....	13
<b>ARTICLE 5 JurisprudenceS.....</b>	<b>15</b>
➡ Pour information >> Licenciement pour faute d'un salarié protégé, à raison d'un agissement intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail .....	15
➡ Régime de la disponibilité - 7 fiches pour expliquer la réforme .....	16
➡ Les MOOC de la rentrée, inscrivez-vous !.....	17

# ARTICLE 1 Réforme de la fonction publique : la loi publiée au Journal officiel

Publié le 07/08/2019 • Par [Gabriel Zignani](#) [Léna Jabre](#) • dans : [A la une](#), [Actu ingénierie publique](#), [France](#), [Textes officiels RH](#), [TO parus au JO](#)



La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est parue au Journal officiel. Rapide panorama des principales mesures du texte.

La loi de transformation de la fonction publique est parue au Journal Officiel ce mercredi 7 août, après seulement quatre mois de débats parlementaires. Le conseil constitutionnel avait validé au préalable, par une décision du 1er août 2019, le texte Statut fonction publique

Plusieurs mesures sont directement applicables :

- la suppression du jour de carence pour maladie des femmes enceintes ;
- la généralisation des parcours de formation pour les personnes accédant pour la première fois à des fonctions managériales ;
- le retour progressif aux 1 607 heures dans la fonction publique d'État et la territoriale (le texte supprime les régimes dérogatoires à la durée légale du travail en vigueur dans certaines collectivités territoriales) ;
- la définition d'un service minimum pour certains services publics territoriaux en cas de grève ;
- le dispositif rénové de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois.

Beaucoup de dispositions nécessiteront la publication de textes d'application par le gouvernement, et devraient entrer en oeuvre courant 2020.

## Réforme des instances du dialogue social

Le texte de loi dispose notamment qu'un comité social territorial (issu de la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

---

Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :

- A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;
- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant deux cents agents au moins, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial. Cette formation est créée dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

## Elargissement du recours au contrat

Dans le but de donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs, la loi élargit le recours au contrat. Notamment en ce qui concerne les emplois de direction. Le texte précise que peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct les emplois suivants :

- Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;
- Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

Le recours aux contractuels est également facilité sans distinction de catégories et dans les communes de moins de 1000 habitants et dans les EPCI de moins de 15 000 habitants. Tous les emplois y sont à présent ouverts au contrat.

---

Toujours dans l'objectif de favoriser le recours aux contractuels, le texte crée un nouveau CDD « de projet » dans les trois versants pour permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet. Ces contrats ont une durée d'un an minimum et de six ans au plus.

## Continuité du service public

Des dispositions viennent encadrer le droit de grève dans la fonction publique territoriale pour lutter contre les grèves perlées. Ainsi, l'autorité territoriale et les organisations syndicales peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.

## Stratégie RH

Les employeurs territoriaux disposeront de davantage de « souplesse ». Apparaissent dans le public des outils du privé : la rupture conventionnelle (expérimentale pendant cinq ans pour les fonctionnaires) et des dispositifs que des associations d'élus locaux comme de territoriaux réclamaient (rémunération au mérite collectif, procédure disciplinaire révisée, droit de grève limité dans les collectivités, etc.).

Quant aux questions relatives à l'égalité professionnelle et à la prévention des discriminations, elles font entre autres, l'objet d'un plan d'action pluriannuel dans les établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et les EPCI.

Une loi qui contient également des mesures concernant la déontologie, la formation et le financement de l'apprentissage, etc. sur lesquelles La Gazette reviendra ultérieurement.

### REFERENCES

[Loi n° 2019-831 du 6 août 2019, JO du 7 août 2019](#)

## **ARTICLE 2 La retraite à points est-elle la solution ?**

Site alternative économique 06/08/2019

**La réforme annoncée du système de retraite prévoit la création d'un régime unique et d'une pension à points. La transition sera longue et les contraintes à lever nombreuses.**

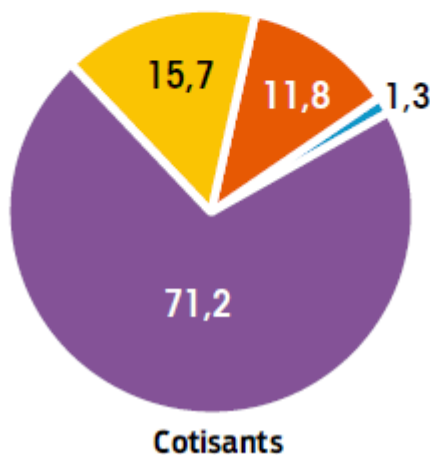
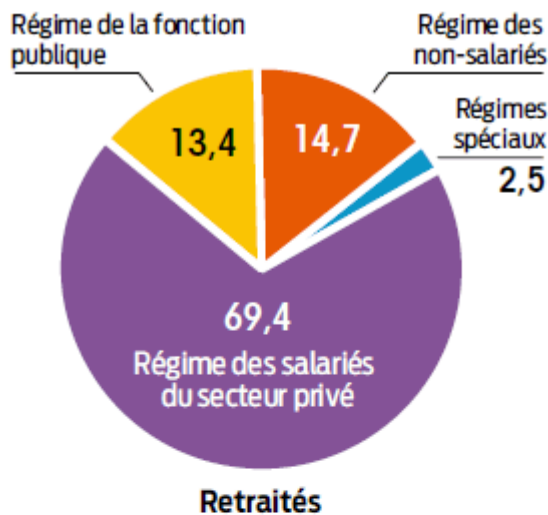
L'année 2019 devrait en théorie aboutir à la rédaction d'un projet de loi pour réformer notre système de retraite. Le système actuel repose sur une multitude de régimes et cette structuration complexe nuit aujourd'hui à sa lisibilité. Une grande majorité de Français est favorable à sa remise en cause puisque, selon une enquête de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), 84 % d'entre eux exprimaient en 2017 le souhait d'un socle de retraite commun.

Le projet gouvernemental de réforme revendique l'établissement d'« *un système universel de retraite, plus simple, plus juste, pour tous* ». Il s'est assigné deux objectifs principaux. Tout d'abord, la fusion de l'ensemble des régimes existants en un régime unique, dont la mise en place est prévue en 2025. Ensuite, la création d'une nouvelle pension de retraite à points selon le principe : « *Un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé.* »

### **Régimes multiples**

Le système de retraite actuel fonctionne pour l'essentiel comme un régime par répartition. Cela consiste à financer les pensions des retraités en prélevant des cotisations sur les salaires des actifs. Il s'est constitué sur une base plutôt professionnelle qu'universelle : la création en 1945 du régime général avait limité la gestion unifiée des pensions de retraite aux seuls salariés du secteur privé et laissé subsister une multitude d'autres régimes.

**Un système complexe** Répartition des retraités et cotisants par régime d'affiliation en 2017, en %



Source : CDR, calcul des auteurs

Ceux-ci concernent les salariés d'entreprises publiques (régimes spéciaux), les fonctionnaires (hospitaliers, territoriaux et d'Etat) et les non-salariés. Sur ces distinctions catégorielles se greffent des modes de calcul différents. Le système des salariés du secteur privé s'organise en effet en deux étages : un régime de base (Cnav) à prestations définies\* garantit une pension de 50 % d'un salaire moyen calculé sur les 25 meilleures années ; un régime complémentaire (Agirc-Arrco) à cotisations définies\*\* convertit en rente un stock de points accumulés pendant la vie active. Alors que le régime de la fonction publique d'Etat attribue une pension à prestations définies qui correspond à 75 % du traitement indiciaire brut des six derniers mois et une pension additionnelle (à points et par capitalisation) sur les primes.

L'âge minimum pour faire valoir ses droits à la retraite varie de 52 ans (régimes spéciaux, militaires, policiers, pompiers) à 62 ans (secteur privé, fonction publique d'Etat, non-salariés)

Ces régimes se distinguent également selon le critère de l'âge : l'âge minimum pour faire valoir ses droits à la retraite varie de 52 ans (régimes spéciaux, militaires, policiers, pompiers) à 62 ans (secteur privé, fonction publique d'Etat, non-salariés). Ces régimes se différencient, enfin, du point de vue de l'équilibre financier. Les régimes du secteur privé financent les pensions à partir de cotisations sur les salaires, dont les taux sont fixés à l'avance. En revanche, pour les régimes spéciaux et du secteur public, la cotisation « patronale » est une contribution qui est calculée et versée ex post pour garantir l'équilibre financier du régime.

## Pourquoi à points ?

Dans un régime de retraite à points, comme veut le construire le gouvernement, les euros cotisés permettent d'acquérir des points à un prix d'« achat » fixé. Pendant la période d'activité, les points s'accumulent et, lors de la liquidation de la pension, le capital accumulé est converti en rente à un prix de « vente » différent. Ce type de régime présente deux mérites. Tout d'abord, une plus grande équité actuarielle, comme disent les spécialistes : la pension finale dépend de chaque euro cotisé. Il permet aussi un suivi simplifié, une portabilité accrue et une meilleure compréhension de ses droits grâce à la connaissance en temps réel du nombre total de points accumulés.

En comparaison des régimes à prestations définies, la pension en points désavantage cependant les carrières ascendantes et les carrières à trous, qui concernent plus souvent les femmes. En effet, tout le parcours professionnel compte et non plus simplement les meilleures années. En calculant un salaire annuel moyen sur 25 années, le système actuel de la Cnav permet d'effacer 17 mauvaises années sur 42 années cotisées, soit environ 40 % de l'activité. Dans la fonction publique d'Etat, la pension finale dépend uniquement du dernier traitement et pas de la carrière salariale sous-jacente. Les carrières où les salariés ont fortement progressé au mérite sont ainsi récompensées, et donc encouragées.

Le nouveau système devra garantir des objectifs de justice sociale et préserver les propriétés redistributives du système actuel, qui affiche par exemple des taux de remplacement plus élevés pour les faibles salaires.

Une façon d'y parvenir serait d'offrir des droits à la retraite sur une base non contributive. Ces droits pourraient se présenter sous la forme d'attribution de points gratuits en cas de maternité ou de chômage, etc.

Il faudra également prévoir une pension minimale garantie. Aujourd'hui en France, le filet de sécurité pour les retraités repose sur deux éléments : une pension minimale (minimum contributif) et une allocation minimale (Aspa, pour allocation de solidarité aux personnes âgées, plus connue sous le nom de minimum vieillesse). Le minimum contributif garantit une pension de base de 637 euros pour une carrière complète.

L'Aspa est une prestation différentielle sous condition de ressources et garantit un revenu minimum de 868 euros à partir de 65 ans.



L'équité actuarielle pourrait être aussi renforcée en corrigeant les différences d'espérance de vie catégorielles lorsqu'elles sont nettement avérées. Les emplois pénibles ou à risque pourraient, par exemple, donner droit à un prix d'achat de points plus faible.

## Une longue transition en perspective

Si elle voit le jour, une telle réforme systémique va nécessiter une longue période de convergence des régimes existants. Le haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, a prévu une durée de transition de cinq à quinze ans. Les générations nées après 1963-1964 seraient les premières à être concernées par la réforme. Le succès de celle-ci va dépendre de la capacité de l'Etat à mettre en place des dispositifs spécifiques d'accompagnement et à répondre à de nombreuses contraintes.

## Le revenu disponible ou le coût du travail pourrait diminuer ou augmenter selon les catégories de travailleurs

Il va lui falloir, tout d'abord, valoriser de façon juste les droits à la retraite déjà acquis dans l'ancien système : la conversion à « l'euro près » sera ardue pour les régimes à prestations définies. Il faudra qu'il détermine ensuite un périmètre adapté de l'assiette de prélèvement : un taux unique de 28 % devrait s'appliquer sur les revenus d'activité bruts dans la limite de trois plafonds de sécurité sociale (environ 120 000 euros annuels). Ce qui est particulièrement problématique pour les régimes qui cotisent actuellement moins (comme celui des professions libérales) et sur des bases différentes de revenu. Le revenu disponible ou le coût du travail pourrait donc diminuer ou augmenter selon les catégories de travailleurs.

Avec un âge minimal de la retraite unique à 62 ans, il faudra adapter les régimes spéciaux et certains métiers de la fonction publique d'Etat qui autorisent actuellement de partir plus tôt à la retraite. Les employeurs concernés devront probablement prendre en charge ces retraites « anticipées ». Il conviendra aussi de garantir le maintien d'un taux de remplacement final satisfaisant. Le nouveau régime de retraite pourrait en particulier être nettement moins généreux pour les fonctionnaires qui reçoivent peu de primes, ce qui est le cas notamment de la plupart des enseignants. Cela pourrait nécessiter la mise en place de dispositifs de retraite parallèles pour compenser les baisses anticipées. Enfin, il faudra continuer à financer les droits à la retraite déjà accordés. Afin de gommer les différences de générosité et d'éviter des redistributions catégorielles non justifiées par une cotisation unique, les anciens régimes devront très probablement assumer, pendant une période assez longue, des transferts financiers compensatoires. Bref, cette affaire est loin d'être terminée.

\* **Régime à prestations définies** : Le montant versé lors du départ à la retraite est défini dans le contrat. En général, ce montant est fixé en fonction du salaire et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.



---

\*\* Régime à cotisations définies : Régime où l'employeur s'engage à verser des cotisations régulières à un organisme gestionnaire. Ces cotisations seront versées sous forme de rentes aux salariés retraités.

---

## ARTICLE 3 **Création de France Services - Circulaire du 1er Ministre aux préfets de régions et de départements**

Mis en ligne par ID CiTé le 06/08/2019

---

Le réseau France Services poursuit trois objectifs:

- une plus grande accessibilité des services publics au travers d'accueils physiques polyvalents- les Maisons France Services-ou de services publics itinérants, les Bus France Services ;

- une plus grande simplicité des démarches administratives avec le regroupement en un même lieu, physique ou itinérant, des services de l'État, des opérateurs et des collectivités territoriales afin de lutter contre l'errance administrative et d'apporter aux citoyens une réponse sur place, sans avoir à les diriger vers un autre guichet ;

- une qualité de service substantiellement renforcée avec la mise en place d'un plan de formation d'agents polyvalents et la définition d'un panier de services homogène dans l'ensemble du réseau France Services.

> Cette nouvelle ambition s'appuie sur **une refonte complète du réseau existant des Maisons de services au public (MSAP)** - qui obtiendront le label France Services à la stricte condition qu'elles respectent les nouvelles exigences de qualité de services - ainsi que sur l'ouverture de nouvelles implantations France Services là où sont les besoins, prioritairement dans les cantons ruraux et les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Les Maisons France Services devront être prioritairement accueillies dans les mairies, sous-préfectures, trésoreries, bureaux postaux, mais pourront également être instituées au sein des gendarmeries, centres sociaux, locaux associatifs et lieux culturels existants.

Afin de développer rapidement le réseau France Services, il est demandé aux préfets de transmettre pour le 15 septembre 2019, en s'appuyant sur le questionnaire d'audit :

1. La liste des MSAP de leur région, qui, de leur point de vue, pourront présenter les garanties de qualité et d'accueil pour être labellisées Maisons France Services au 1er janvier 2020.

2. La liste des projets de nouvelles implantations France Services (Maisons ou Bus) qu'ils proposent d'ouvrir à cette même date. Cette liste sera établie après concertation avec les élus locaux au regard du Schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public et en mettant en synergie les points d'accueil de l'État et des collectivités locales sur le territoire. Ils instruiront en particulier l'opportunité de soutenir un projet de Bus France Services par département, qui pourra bénéficier, en plus du soutien au fonctionnement courant, d'une aide à l'investissement financée par une enveloppe exceptionnelle de la **Caisse des dépôts et des consignations**.

3. Un plan de montée en gamme de toutes les MSAP de leur région qui doivent faire l'objet d'un accompagnement renforcé afin d'atteindre le niveau de qualité France Services. Les MSAP auront jusqu'au 31 décembre 2021 pour obtenir leur homologation. Passé ce délai, elles ne recevront plus de financement de l'État.

L'objectif fixé lors du discours de politique générale est de disposer d'un réseau de 300 points France Services au 1er janvier 2020, dans la perspective de couvrir chaque canton d'ici 2022.

Le 1er Ministre attire l'attention sur la nécessité de veiller à la réussite de cette étape **qui doit marquer pour les concitoyens un changement important dans l'offre de service public**. Il insiste en particulier sur l'importance qui s'attache à ce que les Français puissent accéder, par ce guichet rénové, d'une part, à l'intégralité de l'offre de services définie en annexe, et, d'autre part, à une réponse complète, qui ne se borne pas à une mise en relation avec d'autres services.

**REFERENCES** [Circulaire - NOR : PRMX1923218C - 2019-07-01](#)

---

## ARTICLE 3 BIS **Maisons France services : la mise en place du réseau se prépare**

Mis en ligne par ID CiTé le 30/07/2019

---

Faciliter les démarches administratives des citoyens sur tout le territoire, en priorité dans les zones rurales et les quartiers prioritaires de la politique de la ville, tel est l'objectif de France Services. Pour constituer ce réseau, le Premier ministre a émis une circulaire qui précise les modalités de refonte des actuelles 1 340 Maisons de services au public (MSAP), expose les critères exigés et les ambitions de qualité visées d'ici 2022. Les préfets ont jusqu'au 15 septembre prochain pour remettre au CGET un audit du réseau existant et un plan de montée en gamme.

### **Explications**

Plus grande accessibilité, plus grande simplicité et qualité de service renforcée : le réseau France Services devra répondre à cette ambition. Ambition qui "s'appuie sur une refonte complète du réseau existant des Maisons de services au public, qui obtiendront le label France Services à la stricte condition de respecter les nouvelles exigences de qualité de services, et sur l'ouverture de nouvelles implantations là où sont les besoins, prioritairement dans les cantons ruraux et les quartiers prioritaires de la politique de la ville", précise le Premier ministre dans sa circulaire datée du 1er juillet dernier.

### **Repères**

En avril dernier, le président de la République avait annoncé la mise en place du réseau France Services pour faciliter les démarches administratives des Français sur tout le territoire. D'ici janvier prochain, 300 points France Services vont ouvrir, en priorité dans les petites centralités des zones rurales et les quartiers prioritaires de la politique de la ville, et une attention particulière sera portée sur les territoires d'outre-mer.

Il pourra s'agir de lieux d'accueil permanents ou de bus itinérants. Ces implantations France Services pourront être accueillies dans les locaux des mairies, des centres sociaux, des bibliothèques, des tiers-lieux, des gendarmeries...

Les préfets audient les Maisons de services au public

Le Gouvernement entend ainsi donner accès à un guichet unique rénové, enrichi et professionnalisé "qui ne se borne pas à une mise en relation avec d'autres services" mais les dispense sur place pour répondre aux besoins des Français. Dans la nouvelle configuration, les points d'accueil France Services devront donc garantir la présence d'au moins deux agents polyvalents, en permanence, et proposer une offre de

services "plus exigeante et plus homogène" :

- formation, emploi et retraite,
- prévention santé,
- état civil et famille,
- justice,
- budget (impôts, surendettement, litige consommation),
- logement, mobilité et courrier.

Par ailleurs, ils devront être équipés d'un dispositif de visioconférence, d'ici 2022, pour faciliter les contacts avec les usagers.

Pour préparer le déploiement de ce nouveau réseau de services de proximité, les préfets sont chargés de transmettre au CGET, d'ici le 15 septembre prochain :

- la liste des MSAP de leur région ;
- la liste des nouveaux projets d'implantation en concertation avec les élus locaux et selon le schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public en vigueur sur le territoire ;
- un plan de montée en gamme des MSAP, physiques ou mobiles, pour répondre aux critères de France Services et obtenir la labellisation.

Contact : [franceservices@cget.gouv.fr](mailto:franceservices@cget.gouv.fr)

## En chiffres

- 30 millions d'euros pour assurer le déploiement de France Services, dont 3 millions pour le bus France Services : c'est l'investissement qu'effectuera la Caisse des dépôts d'ici 2022.
- 30 000 euros par an (4 000 euros pour celles portées par La Poste) : c'est le montant que le Gouvernement a décidé d'allouer à chaque structure pour stabiliser le financement des maisons France Services dans le temps.

## Montée en gamme

Le CGET a établi une grille d'évaluation (niveau d'équipement, espace de confidentialité, niveau de formation des agents, horaires d'ouverture...) des 1 340 Maisons de services au public actuelles. Celles qui répondent à au moins 30 critères d'exigence seront homologuées France Services.

Les autres bénéficieront d'un accompagnement renforcé pour atteindre le niveau de qualité de service requis, via un plan de montée en gamme. Elles auront jusqu'au 31 décembre 2021 pour se

---

mettre à niveau, être labellisées et continuer ainsi à percevoir les financements de l'État. Les préfetures de départements, en lien avec les élus locaux, le CGET, la Caisse des dépôts et le Groupe La Poste assureront cet accompagnement.

[CGET - Analyse complète - 2019 - 07-29](#)

Consulter la circulaire et la charte d'engagement en annexes.

[Circulaire n° 6094-SG du 1er juillet 2019](#)

---

## ARTICLE4 INFORMATIONS

### **Période de préparation au reclassement (PPR) instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions - Modalités de mise en œuvre**

Mis en ligne par ID CiTé le 09/08/2019

Dans un contexte d'allongement de la durée du travail et afin de favoriser la réussite du reclassement, une démarche d'accompagnement individualisé de l'agent vers l'exercice de nouvelles fonctions a été instituée dans les trois versants de la fonction publique, par l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, lequel ajoute un article 85-1 à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

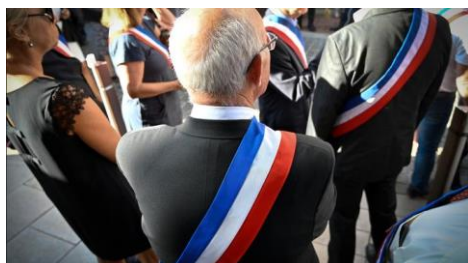
*Le droit au reclassement est ainsi rénové par la mise en place d'une période de préparation au reclassement (PPR) qui offre aux agents des possibilités de formation en évolution professionnelle, de qualification et de réorientation vers de nouveaux emplois publics.*

Les employeurs territoriaux doivent ainsi, dès le constat médical de l'inaptitude, mobiliser une PPR pour une durée maximale d'un an, afin d'accompagner les agents devenus inaptes et dont les besoins en reconversion sont avérés. Cette PPR, qui vaut service effectif, s'intègre en amont de la procédure de reclassement existante après engagement de l'agent à la suivre.

Les modalités de mise en œuvre de la PPR dans la fonction publique territoriale sont fixées par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019, qui prévoit diverses modifications du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

[DGCL - Note d'information - 2019-07-30](#)

## ARTICLE 4 Bis **Plus de 350 maires et adjoints agressés en 2018, un chiffre en hausse**

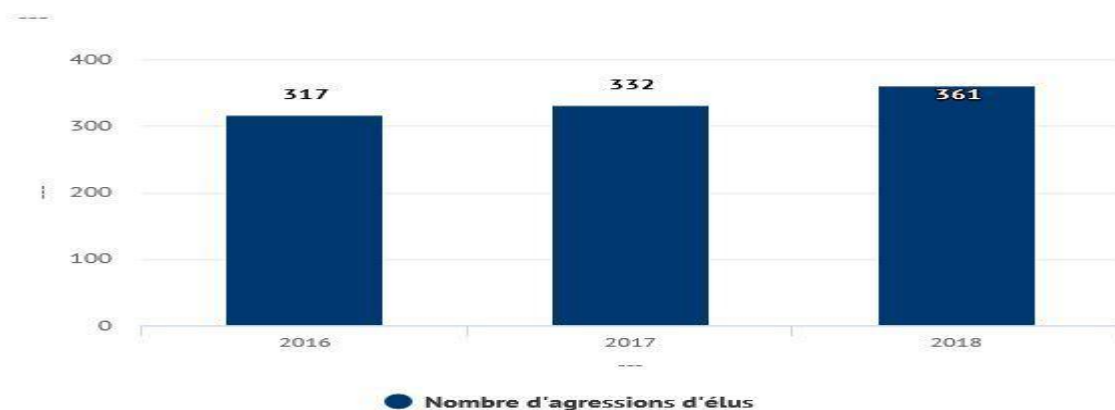


Sur l'ensemble de ces élus, 178 ont été victimes d'outrages, selon une note du ministère de l'Intérieur révélée par *Le Journal du dimanche*.

Les chiffres proviennent d'une note du ministère de l'Intérieur et sont publiés par *le Journal du dimanche* : en 2018, 361 maires et maires adjoints ont été victimes «d'atteintes volontaires à l'intégrité physique», rapporte l'hebdomadaire. Dans le détail, 261 ont reçu des menaces ou ont été victimes de chantages. Les autres, 145, l'ont été pour des «violences physiques non crapuleuses». Sur l'ensemble de ces élus, 178 ont également été victimes d'outrages.

Toujours d'après le JDD, la tendance serait à la hausse depuis 2016.

**Des agressions en hausse de 14% entre 2016 et 2018**



Ministère de l'Intérieur/JDD

Infographie LE FIGARO

Plus d'élus agressés en 2018 qu'en 2016.

D'après le JDD, ces augmentations seraient plus importantes que celles touchant les autres professions. La tendance aurait toutefois tendance à s'inverser en 2019.

Selon le journal, ces atteintes à l'intégrité physique des élus aurait baissé de 2% ces sept premiers mois alors que les autres professions connaissent une hausse de 4%.

Insultes, incivilités, refus d'obtempérer... "Les maires ont malheureusement encore trop souvent le sentiment d'être seuls et laissés en première ligne, sans moyens, pour faire respecter le droit et la sécurité", réagissait il y a quelques jours l'Association des petites villes de France (APVF).

Un sondage paru dans le JDD montre toutefois qu'une grande partie des Français (83%) ont une bonne opinion des maires. Mais beaucoup moins des élus (38%) et des parlementaires (33%). Ces dernières semaines, plusieurs permanences de députés LaREM ont été vandalisées, notamment pour protester contre la signature du traité de libre-échange avec le Canada, le Ceta.

Interrogés sur leurs élus, les Français se montrent sans concession : ils estiment que leur carrière sont trop longues (70%), qu'ils gagnent trop d'argent (66%) et qu'ils ont trop de pouvoirs (55%). Seuls 30% les pensent compétents, proches des préoccupations des citoyens (26%) et honnêtes (20%).

Au milieu, 40% jugent que la vie quotidienne des élus est trop ingrate pour attirer de nouvelles vocations.

---

## ARTICLE 5                    **Jurisprudences**

### **➔ Pour information >> Licenciement pour faute d'un salarié protégé, à raison d'un agissement intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail**

Mis en ligne par ID CîTé le 06/08/2019

Un agissement du salarié intervenu en-dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat.

A ce dernier titre, le fait pour un salarié d'utiliser les outils informatiques mis à sa disposition par l'employeur pour s'introduire dans la messagerie professionnelle d'un autre salarié sans l'accord de celui-ci et y détourner de la correspondance ayant explicitement un caractère personnel doit être regardé comme une méconnaissance de l'obligation de loyauté découlant du contrat de travail, alors même que ces faits seraient commis, en dehors des heures de travail, alors que le salarié n'est pas sur son lieu de travail.

#### **Prescription de l'action disciplinaire**

L'Inspecteur du travail a refusé d'accorder l'autorisation de licenciement sollicitée en raison de ce que, les faits reprochés au salarié étant parvenus à la connaissance de l'employeur le 15 novembre 2010, ils étaient, par suite, prescrits lorsque la procédure de licenciement a été engagée, le 12 juillet 2011. Pour estimer ce motif illégal et, par suite, retirer sa décision implicite de rejet du recours hiérarchique de la mission locale et annuler la décision de l'inspecteur du travail, le ministre du travail s'est fondé sur ce que, si le délai de prescription avait effectivement couru dès le 15 novembre 2010, des poursuites pénales à raison des mêmes faits avaient été engagées contre le salarié le 21 décembre 2010, interrompant ainsi le délai de prescription. La circonstance que l'engagement des poursuites pénales ne résultait pas d'une plainte de l'employeur est sans incidence sur le fait que leur engagement a interrompu, y compris à l'égard



de celui-ci, le délai de deux mois prévu par l'article L.1332-4 du code du travail.

REFERENCES [Conseil d'État N° 408644 - 2019-07-10](#)

## ➔ Régime de la disponibilité - 7 fiches pour expliquer la réforme

Mis en ligne par ID CiTé le 09/08/2019

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les fonctionnaires qui exercent une activité professionnelle au cours de leur disponibilité peuvent conserver leurs droits à l'avancement dans la limite d'une durée maximale de 5 ans.

Les modalités de mise en œuvre du maintien des droits à l'avancement pour les fonctionnaires exerçant une activité professionnelle au cours d'une période de disponibilité sont fixées par le décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

Ce décret modifie également le régime de la disponibilité pour convenances personnelles au sein des trois versants de la fonction publique.

Il modifie en ce sens les décrets régissant la position de disponibilité dans chaque versant de la fonction publique :

- le [décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#) relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;
- le [décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#) relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;
- le [décret n°88-976 du 13 octobre 1988](#) relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition.

### La réforme en 7 fiches :

- Principe général de la réforme de la disponibilité du 5 septembre 2018
- Quelles sont les catégories de disponibilités entrant dans le cadre de la réforme du 5 septembre - 2018
- Quelles sont les activités professionnelles qui satisfont les exigences fixées par la réforme ?
- Les modalités de maintien de droits à l'avancement
- Les modalités de décompte de l'ancienneté acquise et des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois
- La réforme du régime de la disponibilité pour convenances personnelles
- Cas particulier des fonctionnaires astreints à un engagement de servir

REFERENCES [Fonction Publique - Dossier complet - 2019-08-08](#)

## ➔ Les MOOC de la rentrée, inscrivez-vous !

Mis en ligne par ID CiTé le 09/08/2019

De nouveaux séminaires en ligne ouverts à tous et comportant entre quatre et dix séances au rythme d'une séance par semaine, sont ouverts à l'inscription. Chaque séance comprend des vidéos et/ou des animations numériques, des exercices d'autoévaluation, un dossier documentaire et un forum de discussions.

### **Dates des prochaines sessions de la rentrée :**

#### **9 septembre 2019**

[Les fondamentaux des marchés publics - cours à jour du code](#)

[Les fondamentaux de l'action administrative](#)

#### **16 septembre 2019**

[Territoires et développements : changeons d'époque !](#)

[Les fondamentaux de l'action sociale](#)

[Monnaies complémentaires, un nouvel outil au service des territoires](#)

[Corruption, favoritisme, détournement... comment les prévenir dans la gestion locale ?](#)

[L'économie sociale et solidaire](#)

[Acteurs, leviers, outils pour mener les transitions du système alimentaire](#)

#### **30 septembre 2019**

[La dynamique de l'action publique au service du bien commun](#)

[Fondamentaux de l'hygiène et de la sécurité au travail](#)

#### **7 octobre 2019**

[Créer des services publics numériques innovants](#)

#### **5 décembre 2019**

[La gouvernance territoriale](#)

---

[Toute la programmation des séminaires en ligne \(Mooc\)](#)