

Zoomsur

LA REVUE JURIDIQUE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU NORD

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

N° 2019-11

SOMMAIRE

Textes officiels

- Validation des acquis et de l'expérience 2
- Défibrillateurs automatisés externes - Lieux publics et ERP
- Taux de contribution pour pension
- Assurance chômage 3
- Prime d'intéressement à la performance collective des services

Jurisprudence

- Sanction disciplinaire - Motivation 4
- Contractuel - Non renouvellement du contrat
- Retrait d'une décision portant droit à pension 5
- Congé de maladie - Participation à une émission de télé-réalité 6
- Droit de grève - Agent non gréviste & rémunération
- Reclassement pour inaptitude physique - Recherche Réelle 7
- Conseil de discipline - Délai de convocation
- Pratique comptable irrégulière tolérée - Sanction 8
- Entretien professionnel
- Abandon de poste - Pli insuffisamment affranchi 9
- Congé de maladie - Suspension

Réponse ministérielle

- Emploi des fonctionnaires handicapés 10

Revue de presse

- Laïcité et collectivité - Cas des agents et des élus 11
- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Agents publics - Mandat électif

Textes officiels

- Décret n° 2019-1119 du 31 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre de la validation des acquis et de l'expérience et comportant d'autres dispositions relatives aux commissions professionnelles consultatives en matière de certification professionnelle et aux organismes financeurs du projet de transition professionnelle

Le décret précise les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience, notamment la durée et la nature des activités prises en compte, les obligations des organismes certificateurs et des organismes accompagnateurs, les délais et modalités de report d'un congé ainsi que les droits associés à la démarche de validation des acquis de l'expérience en matière de rémunération et de protection sociale. Il détermine l'ensemble des frais éligibles à la démarche de validation des acquis de l'expérience. Il précise les modalités de versement des disponibilités excédentaires des organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation pour 2019 et celles des commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour 2020, afin que ces dernières puissent financer les projets de transition professionnelle initiés au cours de ces deux exercices. Il précise en outre la composition et les modalités de fonctionnement des commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle.

[JO du 03 novembre 2019 - N° 256](#)

- Arrêté du 29 octobre 2019 relatif aux défibrillateurs automatisés externes et à leurs modalités de signalisation dans les lieux publics et les établissements recevant du public

L'arrêté définit les modalités de signalisation des défibrillateurs automatisés externes installés dans les lieux publics et dans les établissements recevant du public. Pour les établissements recevant du public, mentionnés à [l'article L. 123-5 du code de la construction et de l'habitation](#), il détermine notamment les dispositions graphiques d'information et de localisation, les conditions d'accès permanents et les modalités d'installation de nature à en assurer la protection.

[JO du 13 novembre 2019 - N° 263](#)

- Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers

Le décret fixe le taux de la contribution employeur due au régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'Etat ou remboursée à l'employeur de l'Etat d'origine par les employeurs territoriaux et hospitaliers accueillant des fonctionnaires de l'Etat en détachement ou mis à disposition. Ce taux est fixé à hauteur du taux de la contribution pour pension dont sont redevables, à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, les collectivités territoriales et les établissements publics de santé au titre des fonctionnaires de leur propre versant.

[JO du 16 novembre 2019 - N° 266](#)

■ **Circulaire n° 2019-12 du 1^{er} novembre 2019 relative au règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019 issu du décret n° 2019-797**

Le décret n° 2019-797, publié au journal officiel du 28 juillet 2019, abroge, au 1^{er} novembre 2019, l'agrément de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 et de ses textes associés. Le règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 fixe désormais la réglementation relative aux modalités d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi et aux contributions d'assurance chômage. Les dispositions du décret, applicables jusqu'au 1^{er} novembre 2022, entrent partiellement en application le 1^{er} novembre 2019, la mise en œuvre de l'ensemble des mesures étant fixée au 1^{er} avril 2020. La présente circulaire décrit les nouvelles dispositions applicables aux fins de contrat de travail intervenues à compter du 1^{er} novembre 2019 et aux procédures de licenciement engagées à compter de cette date. Ces nouvelles dispositions modifient notamment la durée minimale d'affiliation dont l'allocataire doit justifier pour bénéficier d'une ouverture de droits ou d'un rechargement de ses droits. Elles instaurent également un dispositif de dégressivité de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et fixent certaines modalités de mise en œuvre de l'ouverture du régime d'assurance chômage aux salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel et aux travailleurs indépendants. S'agissant des règles qui ne feront l'objet d'une modification applicable qu'à compter du 1^{er} avril 2020, la circulaire maintient le renvoi au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Site Internet unedic.org

■ **Décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics**

Le décret assouplit les conditions de mise en œuvre par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public de la prime d'intéressement à la performance collective des services.

[JO du 30 novembre 2019 - N° 278](#)

■ **Décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics**

Le décret relève de 300 euros à 600 euros le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services qui peut être allouée aux agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

[JO du 30 novembre 2019 - N° 278](#)

Jurisprudence ■ Sanction disciplinaire - Motivation

La motivation d'une sanction disciplinaire doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision. L'autorité territoriale qui prononce une sanction à l'encontre d'un de ses agents, a ainsi l'obligation de préciser, dans sa décision, les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre de l'intéressé, de sorte qu'il puisse, à la seule lecture de la décision, connaître, de façon complète et précise, les motifs de la sanction qui le frappe.

En l'espèce, la sanction de l'avertissement à Mme B. était ainsi rédigée : "*Suite à l'entretien du 16 décembre 2015, et les éléments que vous avez apportés, j'ai décidé de vous infliger un avertissement pour les faits qui vous ont été reprochés dans le rapport du 27 novembre 2015*". Elle ne comporte en elle-même aucun motif précis et se borne à faire état des faits reprochés dans un document, à savoir le rapport de la supérieure hiérarchique de l'intéressée, dont celle-ci a eu connaissance, mais dont le texte n'est ni incorporé ni joint. En outre, en se référant aux seuls faits reprochés, cet acte ne vise aucun texte de droit ni ne s'y réfère expressément. Dans ces conditions, l'avertissement ne satisfait pas à l'obligation de motivation imposée par la loi et est, par suite, entachée d'irrégularité.

[CAA de Marseille du 08 octobre 2019 - N° 18MA03498](#)

■ Contractuel - Non renouvellement du contrat

Un agent contractuel qui refuse la transformation de son contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI), ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus ne soit fondé sur un motif légitime. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle par l'employeur sans justification. En l'espèce, Mme A. Professeur contractuel de l'enseignement supérieur, dont le CDD prévoyait l'affectation dans un unique établissement, s'était vue proposer un CDI qui stipulait qu'elle exercerait ses fonctions dans le ressort de l'académie de Grenoble et que son affectation serait déterminée et modifiée par le recteur compte tenu des besoins du service. Pour le juge, cette modification était nécessaire compte tenu des conditions d'emploi des professeurs sous CDD, lesquels ont vocation à enseigner dans l'ensemble des établissements du ressort de l'académie en fonction des besoins du service. Dès lors, le refus de l'intéressée de conclure le CDI qui lui a été proposé, motivé par la modification substantielle de son contrat, ne peut être regardé comme reposant sur un motif légitime. En conséquence, elle ne peut être regardée comme involontairement privée d'emploi et ne saurait, par suite, prétendre au bénéfice de l'allocation d'assurance pour perte d'emploi.

[Conseil d'Etat du 08 novembre 2019 - N° 408514](#)

■ Retrait d'une décision portant droit à pension

Aux termes de l'article 62 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, la pension et la rente viagère d'invalidité sont définitivement acquises et ne peuvent être révisées ou supprimées à l'initiative de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ou sur demande de l'intéressé que dans les conditions suivantes :

- à tout moment en cas d'erreur matérielle,
- dans un délai d'un an à compter de la notification de la décision de concession initiale de la pension ou de la rente viagère, en cas d'erreur de droit.

Cet article 62 n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à ce que l'autorité administrative compétente rapporte, à la demande de l'intéressé, si elle l'estime opportun, la décision admettant un agent à la retraite, pour lui substituer une décision de radiation des cadres fondée sur un autre motif, dès lors que ce retrait ne porte pas atteinte aux droits des tiers. **Dans cette hypothèse, il appartient à l'autorité chargée de la liquidation de la pension de retirer, à la date d'effet du retrait de la décision admettant l'agent à la retraite, la décision portant concession de pension et de recouvrer les arrérages versés.**

En l'espèce, Mme A., infirmière exerçant ses fonctions au Centre hospitalier Métropole Savoie, a sollicité le 8 février 2016 son admission à la retraite, avant la limite d'âge, en tant que parent de trois enfants. Par un arrêté du 25 mai 2016, elle a été radiée des effectifs à compter du 1^{er} septembre 2016 afin de lui permettre de bénéficier d'une pension de retraite à jouissance immédiate. Aux termes d'un courrier du 25 août 2016, la CNRACL l'a informée de l'attribution d'une pension de retraite et son brevet de pension lui a été notifié le 30 août 2016.

S'apercevant qu'elle était soumise à la règle dite du " blocage de droits " issue de l'article 19 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, qui lui interdisait d'acquérir de nouveaux droits en cas de poursuite ou de reprise de son activité d'infirmière libérale, elle a demandé au centre hospitalier Métropole Savoie de rapporter l'arrêté du 25 mai 2016. Par arrêté du 18 novembre 2016, le directeur du Centre hospitalier a retiré son précédent arrêté et l'a rayée des cadres à compter du 1^{er} septembre 2016 au motif de sa démission.

Cependant, par une décision du 5 mars 2017, la CNRACL a refusé de faire droit à la demande de Mme A. tendant à l'annulation de la décision de liquidation de sa pension de retraite au motif que la pension qui lui avait été concédée était définitivement acquise et qu'elle ne remplissait pas les conditions d'une révision de sa pension telles que définies par l'article 62 susmentionné.

Pour le Conseil d'Etat, en estimant que la CNRACL ne pouvait pas, pour apprécier la validité de la pension concédée à Mme A. à compter du 1^{er} septembre 2016, tenir compte de l'arrêté du 18 novembre 2016 rapportant l'arrêté du 25 mai 2016 qui avait admis l'intéressée à la retraite avant la limite d'âge, en tant que parent de trois enfants, le tribunal administratif de Grenoble a commis une erreur de droit.

[Conseil d'Etat du 21 octobre 2019 - N° 422299](#)

■ Congé de maladie - Participation à une émission de télé-réalité

La participation d'un agent territorial à des compétitions sportives et à une émission de télé-réalité pendant un congé de maladie ordinaire constitue un manquement aux obligations professionnelles d'un agent public et justifie sa révocation.

En l'espèce, Mme F. agent titulaire de la fonction publique territoriale, en fonctions depuis 2004 au sein de Clermont Auvergne Métropole, a fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour avoir participé, alors qu'elle était en congé de maladie, à des compétitions sportives de haut niveau, avoir dispensé des enseignements de gymnastique au sein d'une association et participé à des émissions de télé réalité, sans demande d'autorisation de cumul d'activités à la collectivité employeur.

s'il n'est pas établi que la participation de Mme F. à des compétitions sportives et à des émissions de télé-réalité a porté atteinte à l'image de la fonction publique territoriale ou de la communauté urbaine Clermont Auvergne Métropole, les participations de Mme F. à Koh-Lanta, largement médiatisées, ont entravé le bon fonctionnement du service, instaurant parmi les collègues de cet agent un sentiment d'injustice et des difficultés managériales, les interventions télévisuelles de Mme F. ayant notamment été relayées par affichage sur son lieu de travail alors que ses collègues étaient sollicités au titre de son remplacement.

[TA de Clermont-Ferrand du 12 juillet 2019 - N° 1702333](#)

■ Droit de grève - Agent non gréviste & rémunération

Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Il résulte de ces dispositions que l'administration est tenue de suspendre jusqu'à la reprise effective de son service par l'intéressé, le versement du traitement d'un fonctionnaire qui, de son fait, n'accomplit pas son service.

En l'espèce, la commune de Pointe-à-Pitre a procédé à une retenue sur le traitement de M. A, en raison de l'absence de service fait par l'intéressé du jeudi 2 juin au mercredi 8 juin 2016. Cependant, M. A contestait cette retenue et soutenait qu'il avait été empêché d'accéder à l'hôtel de ville en raison d'un mouvement social des personnels communaux. Cependant, celui-ci n'apportait aucun élément probant à l'appui de cette allégation, ne soutenait d'ailleurs même pas avoir pris contact entre le 2 et 8 juin 2016 avec son administration pour l'informer de telles difficultés d'accès à son lieu de travail, alors que les tâches qui lui incombait ces jours-là ne nécessitaient pas sa présence à l'intérieur ni même à proximité de l'hôtel de ville. **En outre, un procès-verbal de contravention dressé le 3 juin 2006 par la police municipale, produit par la commune de Pointe-à-Pitre, établit que M. A contribuait au blocage de l'accès à l'hôtel de ville.** La retenue de la rémunération était donc justifiée.

[CAA de Paris du 6 novembre 2019 - N° 17PA22592](#)

■ Reclassement pour inaptitude physique - Recherche réelle

Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu, par suite de l'altération de son état physique, inapte à l'exercice de ses fonctions, il incombe à l'administration de rechercher si le poste occupé par ce fonctionnaire ne peut être adapté à son état physique ou, à défaut, de lui proposer une affectation dans un autre emploi de son grade compatible avec son état de santé. Si le poste ne peut être adapté ou si l'agent ne peut être affecté dans un autre emploi de son grade, il incombe à l'administration de l'inviter à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps. Il n'en va autrement que si, en raison de l'altération de son état de santé, cet agent ne peut plus exercer d'activité et ne peut ainsi faire l'objet d'aucune mesure de reclassement. Il peut alors être mis à la retraite pour invalidité.

En l'espèce, le Comité médical ainsi que le médecin expert, ont conclu à l'inaptitude de Mme D. à continuer d'exercer ses fonctions d'agent d'entretien mais à la possibilité pour elle de bénéficier d'une mesure de reclassement dans un autre emploi. L'intéressée a donc sollicité un reclassement.

Cependant, la commune de Libourne, qui se borne à produire une attestation non circonstanciée du 26 octobre 2015 jointe au dossier présenté lors de la séance de la Commission de réforme, qui indique sans davantage de précisions qu'il n'a pas été possible de trouver à Mme D. un poste adapté ou un emploi de reclassement lui permettant de continuer son activité dans des conditions compatibles avec son état de santé, et qui fait valoir devant la cour que " *compte tenu de l'âge de l'agent, de l'absence de capacité physique, la commune de Libourne ne pouvait lui proposer un quelconque reclassement* ", ne justifie pas s'être livrée à une recherche effective de postes vacants pour le reclassement de l'intéressée. Par conséquent, la mise à la retraite d'office de Mme D. est entachée d'irrégularité, la collectivité n'ayant pas fait application des dispositions de l'article 81 de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 1^{er} du décret du 30 septembre 1985 relatives au reclassement des agents.

[CAA de Bordeaux du 21 février 2019 - N° 17BX00739](#)

■ Conseil de discipline - Délai de convocation

Le délai de quinze jours entre la convocation d'un fonctionnaire par le président du conseil de discipline et la réunion de ce conseil, mentionné par la réglementation en vigueur, constitue pour l'agent concerné une garantie visant à lui permettre de préparer utilement sa défense. La méconnaissance de ce délai a pour effet de vicier la consultation du conseil de discipline, sauf s'il est établi que l'agent a été informé de la date du conseil de discipline au moins quinze jours à l'avance par d'autres voies.

En l'espèce, la lettre recommandée par laquelle le Centre social d'Argonne a convoqué Mme B à la réunion du conseil de discipline du 27 juin 2014 a été expédiée le 10 juin 2014, qu'elle a été vainement présentée à son domicile le 12 juin 2014 et qu'elle a été retirée le 20 juin 2014, soit sept jours avant la réunion.

[Conseil d'Etat du 24 juillet - N° 416818](#)

■ Pratique comptable irrégulière tolérée - Sanction

Est constitutive de gestion de fait l'action de « toute personne qui reçoit ou manie directement ou indirectement des fonds ou valeurs extraits irrégulièrement de la caisse d'un organisme public et de toute personne qui, sans avoir la qualité de comptable public, procède à des opérations portant sur des fonds et valeurs n'appartenant pas aux organismes publics mais que les comptables sont exclusivement chargés d'exécuter ». Cette pratique irrégulière constitue une faute disciplinaire même si celle-ci était connue et tolérée par l'employeur.

En l'espèce, il est reproché à Mme A d'avoir encaissé, sur un compte personnel, le montant des repas réglés par les résidents des trois foyers-logements gérés par le CCAS lorsqu'elle en assurait la direction. Le 20 janvier 2003, le CCAS a conclu un contrat avec une société privée pour la fourniture de repas aux personnes accueillies au sein des trois établissements. En vue du règlement de cette prestation, les gestionnaires des foyers-logements ont chacun ouvert un compte bancaire personnel, sur lequel étaient encaissées les sommes versées par les pensionnaires correspondant au prix des repas et à partir duquel le prestataire était rémunéré. Cette pratique, consistant à encaisser directement sur un compte bancaire personnel des sommes qui auraient dû être encaissées par un comptable public, a perduré malgré la création de régies de recettes dans chacun des trois établissements.

Par un arrêt du 22 janvier 2015, la Cour des comptes a déclaré Mme A comptable de fait pour la période de janvier 2003 à octobre 2011 en raison de cette pratique. Mme A ne pouvait ignorer, en sa qualité de directrice du CCAS puis de responsable du foyer-logement, le caractère irrégulier de cette manière de procéder. En outre, la circonstance que d'autres agents ou des élus y ont participé directement ou indirectement n'est pas de nature à retirer aux faits qui sont reprochés à Mme A leur caractère fautif. **Toutefois, si les faits reprochés à l'agent sont établis et sont de nature à justifier une sanction disciplinaire :**

- Mme A n'a pas été à l'origine de la mise en place de cette pratique,
- Mme A n'a pas détourné à son profit les sommes encaissées irrégulièrement,
- Enfin, cette pratique était connue et tolérée par des membres du conseil d'administration du CCAS et notamment par sa présidente, qui a également été déclarée comptable de fait par la Cour des comptes.

Par conséquent et compte tenu de l'ancienneté de l'agent, la sanction de révocation, la plus grave de l'échelle des sanctions, revêt un caractère disproportionné.

[CAA de Nancy du 25 juin 2019 - N° 17NC01162](#)

■ Entretien professionnel

Aucun texte applicable à l'évaluation des agents de la fonction publique territoriale ne prévoit que l'autorité hiérarchique soit tenue d'accorder un second entretien d'évaluation à l'agent qui conteste les termes du compte rendu d'évaluation le concernant, ni que l'autorité hiérarchique soit tenue d'accepter que l'agent puisse être assisté d'une personne de son choix au cours d'un éventuel second entretien.

[CAA de Versailles du 19 septembre 2019 - N° 18VE01333](#)

■ Abandon de poste - Pli insuffisamment affranchi

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation de cadres sans procédure disciplinaire préalable. **Lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.**

En l'espèce, Mme C n'a pas repris ses fonctions avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, reçue le 20 mars 2014, l'invitant à rejoindre son poste au plus tard le 24 mars 2014 et lui précisant qu'à défaut, elle s'exposait à une mesure de radiation des cadres. Par un arrêté du 24 mars 2014, Mme C a donc été radiée des cadres pour abandon de poste. Mme C soutient qu'elle a manifesté son intention de ne pas rompre le lien avec le service en adressant à son employeur, dès le 20 février 2014, une lettre demandant son placement en congé de longue maladie auquel était joint un certificat médical et que son employeur aurait sciemment refusé de recevoir cette lettre dans l'intention d'engager à son encontre une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste. **Cependant, ce courrier était insuffisamment affranchi et la commune, qui avait pour pratique habituelle de refuser systématiquement les plis insuffisamment affranchis, ne l'a en conséquence pas reçu. A cet égard, il ne ressort pas des pièces du dossier que la commune aurait délibérément et en toute connaissance de cause refusé de recevoir cette lettre.** Par suite, Mme C n'est pas fondée à soutenir que l'envoi de ce courrier devrait être regardé dans les circonstances de l'espèce comme manifestant son intention de maintenir le lien avec le service et que la décision d'abandon de poste serait entachée d'illégalité.

[CAA de Nantes du 12 avril 2019 - N° 18NT04399](#)

■ Congé de maladie - Suspension

Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de suspension est maintenu en position d'activité et a droit, en cette qualité, à des congés de maladie ou de longue maladie en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu et bénéficie du régime de rémunération afférent à ces congés. **En cas de présentation d'un certificat médical d'un agent suspendu, l'autorité territoriale doit donc placer l'intéressé en congé de maladie ou de longue maladie et mettre nécessairement fin à la mesure de suspension, sans préjudice de la possibilité pour elle de la décider à nouveau à l'issue du congé si les conditions relative à la suspension ([article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#)) demeurent remplies.**

[CAA de Nantes du 01 octobre 2019 - N° 18NT00101](#)

**Réponses
ministérielles****■ Emploi des fonctionnaires handicapés**

Une concertation relative à la réforme de la politique de l'emploi des personnes handicapées a été ouverte au niveau interprofessionnel le 15 février 2018. Cette concertation a porté en priorité sur la redéfinition de l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Elle s'est concrétisée à travers les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette réforme a pour objectif de renforcer l'emploi direct de travailleurs handicapés tout en confortant le recours à la sous-traitance auprès des entreprises adaptées, établissements et services d'aide par le travail et travailleurs indépendants handicapés et de consolider les ressources des fonds dédiés au financement de la politique du handicap. Les décrets d'application de cette loi dans la fonction publique, publiés le 27 juin dernier, s'inscrivent dans cette logique d'équilibre entre responsabilisation des employeurs publics et nécessaire appui à leur mobilisation. La mise en place de ce dispositif rénové en 2021 à l'occasion de la campagne déclarative relative à l'obligation d'emploi au titre de l'année 2020 doit permettre de consolider les ressources du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), à hauteur de 130 millions d'euros en 2021. Parallèlement, des travaux sont engagés par l'établissement en vue de réinterroger la pertinence des modalités d'octroi des différentes aides et de rationaliser l'offre de service de manière conjointe avec celle proposée aux entreprises privées par l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dont les dispositions concernant le handicap ont été enrichies lors du débat parlementaire, à partir en particulier des propositions du rapport de la mission sénatoriale « Donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique », met également en place de nouveaux leviers de mobilisation des employeurs. L'article 6 sexies modifié de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, qui porte sur les obligations des employeurs pour assurer l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, est ainsi modifié afin de mieux garantir le développement du parcours professionnel et l'accès à des fonctions relevant du niveau supérieur du fonctionnaire en situation de handicap. Dans ce cadre, il est également prévu que tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de la carrière. Un droit à la portabilité, en cas de mobilité professionnelle, des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail figure désormais au sein de la loi. Enfin, à titre expérimental, deux dispositifs innovants seront mis en place, l'un représente l'instauration, par dérogation aux règles de droit commun, d'une voie spécifique dont l'objet est de permettre aux fonctionnaires en situation de handicap d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, l'autre permet l'intégration directe des apprentis en situation de handicap dans la fonction publique.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 15 octobre 2019 - N° 21054](#)

**Revue de
presse****■ Laïcité et collectivités - Cas des agents et des élus**

Le numéro de novembre 2019 de l'AJCT est consacré à la laïcité dans les collectivités et dresse un état des lieux, notamment jurisprudentiel, des droits et obligations de chacun. **Sont présentés par l'AJCT les points suivants :**

- **Principes de neutralité et laïcité : Etat des lieux,**
- **Neutralité des agents : Quelle mise en œuvre concrète ?**
- **Neutralité religieuse des élus locaux : Une construction largement prétorienne,**

AJCT n° 11 - Novembre 2019

■ Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Les nouvelles modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapée définies par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel entreront en vigueur à partir de 2020. La loi de transformation de la fonction publique a également introduit d'autres mesures en faveur de l'accueil, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. **Les IAJ présentent dans cet article les points suivants :**

- **Principes généraux,**
- **Employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi,**
- **Bénéficiaires de l'OETH dans le secteur public,**
- **Taux d'emploi des travailleurs handicapés,**
- **Contribution annuelle,**
- **Fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.**

Les IAJ n° 10 - Octobre 2019

■ Agents publics - Mandat électif

Les agents territoriaux qui occupent des fonctions publiques électives bénéficient d'un certain nombre de garanties leur permettant de suspendre leur activité professionnelle ou de concilier cette dernière avec les responsabilités politiques qui leur incombent. Les fonctionnaires sont placés en disponibilité ou en détachement et les agents contractuels en congé sans traitement. **Par ailleurs, pour l'ensemble des agents, la conciliation de l'activité professionnelle avec des fonctions politiques est rendu possible par l'octroi d'autorisations d'absence et de crédits d'heures.**

Les IAJ n° 10 - Octobre 2019