

Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

N° 2020-11 & 12

SOMMAIRE

<i>Textes officiels</i>	<i>Pages</i>
■ Protection fonctionnelle	3
■ Crise sanitaire - Formation professionnelle	
■ Supplément familial de traitement	
■ COVID 19 - Personnes vulnérables	
■ Personnes vulnérables - Prise en charge	4
■ Prorogation de l'état d'urgence sanitaire	
■ Contrats de complémentaire santé - Résiliation sans frais	
■ Revenus de remplacement	5
■ Protection sociale	
■ Travailleurs·ses handicapé·es - Prise en charge des contrats d'apprentissage	
■ Congé de présence parentale & congé de solidarité familiale	6
■ Base de données sociales & rapport social unique	
■ Commissions administratives paritaires & Conseils de discipline	
■ Réunions dématérialisées des instances collégiales	7
■ Forfait mobilités durables - Versement	
■ Congé de proche aidant·e	
■ Travailleur·ses handicapé·es - Prise en charge des contrats d'apprentissage	8
■ Infractions relatives aux déchets - Habilitation et assermentation des agent·es	
■ Relèvement du SMIC	
■ Recrutement d'apprenti·es - Aide financière exceptionnelle	9
■ Déploiement des tests antigéniques par les collectivités territoriales	
■ Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG	
■ Président·es et vice président·es des centres de gestion - indemnités de fonctions	
■ Crise sanitaire - Concours et examens	10
■ Décès d'un·e enfant - Allocation forfaitaire	11
■ Instruction budgétaire et comptable 832 - Centres de gestion	
■ Plafond de sécurité sociale pour 2021	
■ Frais de déplacement	12

Jurisprudence

■ Inaptitude physique - Demande de reclasement	13
■ Sanction disciplinaire - Proportionnalité	
■ Insuffisance professionnelle	14
■ ASVP - Nouvelle bonification indiciaire	15
■ Consultation de sites pornographiques - Révocation	16
■ Non renouvellement de contrat - Intérêt du service	17
■ Saisine du Comité médical supérieur - Situation de l'agent·e	
■ Protection fonctionnelle - Refus	18
■ Fin de Disponibilité - Proposition de postes	19
■ Contractuel·le - Contrat abusif	20
■ Concours et examens - Membres du jury	
■ Agent·e contractuel·le lauréat·e d'un concours - Nomination	21
■ Agent·e contractuel·e - Démission	22
■ Agent·e contractuel·e- Emploi permanent	23
■ Suspension - Défaut de faute grave	

Réponses ministérielles

■ Directeur·trice de police municipale - Recrutement	24
■ Secrétaire de mairie contractuel·le - Délégation de signature	
■ Elu·es en charge du personnel - Conflit d'intérêts	25
■ Rupture conventionnelle	26
■ Mutation et mobilité - CAP	
■ Mandat électif - Crédits d'heures	27
■ Allocations pour perte d'emploi	28
■ Mutualisation de la police municipale	
■ Infirmier·e, sage-femme & puéricultrice - RIFSEEP	29
■ Disparité du régime indemnitaire	30
■ Rupture conventionnelle - Contrôle de légalité & DIRECCTE	
■ Accident de service - Fête du personnel	31

Textes officiels

- **Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agent·es public·ques face aux attaques dont ils·elles font l'objet dans le cadre de leurs fonctions**

Cette circulaire vient renforcer la protection des agent·es public·ques face aux attaques dont ils·elles font l'objet dans le cadre de leurs fonctions. Elle garantit la mobilisation des manager·euses, à tous les niveaux de l'administration, pour protéger leurs agent·es objets de menaces ou victimes d'attaques en s'assurant qu'il·elles bénéficient d'un soutien renforcé et systématique de leur employeur·se et notamment de l'octroi sans délai de la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 lorsque les circonstances et l'urgence le justifient afin de ne pas les laisser sans défense dans une situation pouvant se traduire par une atteinte grave à leur intégrité.

[Site Internet legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr)

- **Circulaire du 3 novembre 2020 relative à l'organisation de la formation dans les établissements assurant la formation professionnelle des agent·es public·ques au regard de la situation sanitaire**

Les dispositions de la présente circulaire doivent permettre de concilier la lutte contre la propagation de l'épidémie et la continuité des activités pédagogiques au sein de ces établissements.

[Site Internet legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr)

- **Décret n° 2020-1366 du 10 novembre 2020 modifiant le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation**

Le décret précise **les modalités de partage du supplément familial de traitement en cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubin·es**, notamment en cas de résidence alternée de l'enfant, telle que prévue à l'[article 373-2-9 du code civil](#).

[JO du 11 novembre 2020 - N° 274](#)

- **Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020**

Le décret, pris pour l'application de l'[article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020](#) de finances rectificative pour 2020, **fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2**, fondée sur les avis du Haut Conseil de la santé publique des 6 et 29 octobre 2020.

[JO du 11 novembre 2020 - N° 274](#)

■ **Circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agent-es public-ques civil-es reconnu-es personnes vulnérables**

Les dispositions de la présente circulaire visent à clarifier le dispositif relatif aux agent-es dit-es « vulnérables », présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection au virus. Elles reprennent et adaptent à la fonction publique les dispositions du décret pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 applicable aux salarié-es.

[Site Internet fonction-publique.gouv.fr](https://www.fonction-publique.gouv.fr)

■ **Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire**

L'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire est prorogé jusqu'au 16 février 2021 inclus.

[JO du 15 novembre 2020 - N° 277](#)

■ **Décret n° 2020-1438 du 24 novembre 2020 relatif au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé**

Le texte précise les modalités relatives au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé, notamment les contrats concernés, les informations que doit communiquer l'organisme assureur à l'assuré-e et au-la souscripteur-trice qui lui a fait connaître sa volonté de résilier son contrat, ainsi que la procédure à suivre par le nouvel organisme assureur pour faire connaître à l'ancien la volonté de l'assuré-e ou du-de la souscripteur-trice de résilier le contrat.

Il fixe également la date d'entrée en vigueur des dispositions sur le droit à résiliation de la [loi n° 2019-733 du 14 juillet 2019](#) relative au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé.

[JO du 25 novembre 2020 - N° 285](#)

■ Ordonnance n° 2020-1442 du 25 novembre 2020 rétablissant des mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail

Pour les demandeur·ses d'emploi épuisant leur droit à compter du 30 octobre 2020 à l'allocation de retour à l'emploi, à l'allocation de solidarité spécifique ou à l'allocation d'assurance dont la charge est assurée par les employeur·ses public·ques mentionné·es à l'[article L. 5424-1 du code du travail](#), la durée pendant laquelle l'allocation est accordée peut faire, à titre exceptionnel, l'objet d'une prolongation.

Le terme de la période durant laquelle les fins de droit à allocation donneront lieu à prolongation, ainsi que la durée de cette prolongation, seront fixés par arrêté du·de la ministre chargé·e de l'emploi, afin d'être adaptés à la durée de la période de confinement mise en place par le [décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020](#) prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Cette prolongation ne pourra toutefois excéder le dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l'état d'urgence sanitaire.

[JO du 26 novembre 2020 - N° 286](#)

■ Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique

L'ordonnance vise notamment à simplifier et à rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales de la fonction publique (comités médicaux et commissions de réforme) en **instituant une instance médicale unique, le conseil médical**. Cette instance médicale aura compétence, en application des dispositions réglementaires d'application à venir, en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service (*applicable à compter du 1^{er} février 2022*).

L'ordonnance instaure également la possibilité pour les fonctionnaires déclaré·es inaptes à l'exercice de leurs fonctions, de bénéficier d'un **reclassement entre versants de la fonction publique**. L'ordonnance ouvre également la possibilité de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en l'**absence d'arrêt maladie** et élargit la portée de ce dispositif au maintien et au retour à l'emploi (*applicable au 1^{er} juin 2021*).

[JO du 26 novembre 2020 - N° 286](#)

■ Décret n° 2020-1450 du 26 novembre 2020 relatif à la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprenti·es reconnu·es travailleur·ses handicapé·es

Le texte précise les modalités de majoration des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprenti·es en situation de handicap, telle que prévue au [1° de l'article L. 6332-14 du code du travail](#). Les niveaux de prise en charge versés aux centres de formation d'apprenti·es par les opérateur·trices de compétences pourront être majorés à hauteur maximale de 4 000 euros, pour tenir compte des besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage et des besoins de compensation liés à la situation de handicap de l'apprenti·e.

[JO du 27 novembre 2020 - N° 287](#)

■ **Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique**

Le décret détermine les modalités de prise du congé de présence parentale de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel. Il ajoute une seconde situation de 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. En outre, il fixe entre six et douze mois, au lieu de six mois au maximum, 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. Par ailleurs, il prévoit les conditions d'attribution et les modalités de mise en œuvre et de comptabilisation du congé de solidarité familiale au cours la période de stage, pour les fonctionnaires stagiaires des trois fonctions publiques.

[JO du 02 décembre 2020 - N° 291](#)

■ **Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique**

Le décret fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique de l'[article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique instituant un rapport social unique et une base de données sociales dans les administrations publiques. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

[JO du 02 décembre 2020 - N° 291](#)

■ **Décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale**

Le décret précise les compétences des commissions administratives paritaires, supprime les conseils de discipline de recours et simplifie leur composition en supprimant les groupes hiérarchiques à compter du prochain renouvellement général des instances. Entrée en vigueur :

- le 3° de l'article 4 et les articles 6 et 14 entrent en vigueur le lendemain de la publication du décret au Journal officiel de la République française .
- Les articles 5, 13, 18, 19 et 30 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021 .
- Les autres articles entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social de la fonction publique, à l'exception du 2° de l'article 10 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

[JO du 09 décembre 2020 - N° 297](#)

■ **Ordonnance n° 2020-1507 du 2 décembre 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire**

Cette ordonnance autorise le recours à des réunions dématérialisées, en audio ou visioconférence, pour les organes collégiaux des établissements publics, quel que soit leur statut, des groupements d'intérêt public, des autorités administratives indépendantes, des autorités publiques indépendantes, d'autres organismes publics, des organismes privés chargés d'une mission de service public administratif ainsi que les commissions et autres instances collégiales administratives pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire, récemment prolongée jusqu'au 16 février 2021 par le·la législateur·trice, majorée d'un mois. En outre, dans l'hypothèse où leur renouvellement ou leur remplacement implique de procéder à une élection qui ne peut être réalisée par les administrations de façon dématérialisée, l'ordonnance permet de procéder à la prorogation des mandats des membres des instances de délibération des organes, collèges ou encore commissions afin qu'ils puissent continuer à siéger en toute sécurité juridique. Toutefois, cette prorogation ne pourra excéder le 30 avril 2021.

[JO du 03 décembre 2020 - N° 292](#)

■ **Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale**

Ce décret prévoit les conditions et les modalités d'application du « forfait mobilités durables » aux agent·es de la fonction publique territoriale.

[JO du 10 décembre 2020 - N° 298](#)

■ **Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant·e dans la fonction publique**

Le décret détermine, pour les fonctionnaires, les agent·es contractuel·les de droit public des trois fonctions publiques et les personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques exerçant en établissement public de santé, les conditions d'attribution et de renouvellement du congé de proche aidant·e. Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les cas de situations d'urgence pour lesquels les délais sont supprimés. Enfin, il définit les modalités d'utilisation de ce congé ainsi que les cas de reprise anticipée et de renoncement.

[JO du 10 décembre 2020 - N° 298](#)

■ **Arrêté du 7 décembre 2020 fixant les modalités de majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage prévue par l'article L. 6332-14 du code du travail pour les apprenti-es reconnu-es travailleur-ses handicapé-es**

L'arrêté fixe le référentiel permettant la majoration des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprenti-es en situation de handicap, telle que à l'article D. 6332-82 du code du travail. **Les niveaux de prise en charge versés aux centres de formation d'apprenti-es par les opérateur-trices de compétences seront majorés, dans la limite de 4 000 euros, suivant le référentiel, pour tenir compte des besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage et de besoins de compensation liés à la situation de handicap de l'apprenti-e.**

[JO du 12 décembre 2020 - N° 300](#)

■ **Décret n° 2020-1575 du 11 décembre 2020 relatif à l'habilitation et à l'assermentation des agent-es des collectivités territoriales en application de l'article L. 541-44-1 du code de l'environnement**

Le décret fixe les modalités d'habilitation et d'assermentation des agent-es des collectivités territoriales **autorisé-es à constater les infractions relatives aux déchets prévues par le code pénal.**

[JO du 13 décembre 2020 - N° 301](#)

■ **Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance**

A compter du 1^{er} janvier 2021, le décret porte :

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, **le montant du SMIC brut horaire à 10,25 € (augmentation de 0,99 %), soit 1 554,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;**
- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 7,74 € (augmentation de 0,99 %), soit 1 173,27 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Le minimum garanti s'établit à 3,65 € au 1^{er} janvier 2021.

[JO du 17 décembre 2020 - N° 304](#)

■ Décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprenti·es par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

Le décret détermine les modalités de versement de l'aide exceptionnelle pour le recrutement d'apprenti·es par les collectivités territoriales et les établissements en relevant. L'agence de services et de paiement assure, pour le compte de l'Etat, la gestion administrative, technique et financière de l'aide exceptionnelle versée aux collectivités territoriales et aux établissements publics en relevant pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 suivant les modalités prévues par voie de convention en application de [l'article D. 313-15 du code rural et de la pêche maritime](#).

[JO du 20 décembre 2020 - N° 307](#)

■ Circulaire interministérielle n° Cabinet/2020/228 du 14 décembre 2020 relative au déploiement des tests antigéniques par les collectivités territoriales.

La présente circulaire a pour objet de préciser, au regard des analyses scientifiques disponibles, la doctrine de déploiement des tests antigéniques par les collectivités territoriales et leurs groupements.

Site Internet legifrance.gouv.fr

■ Décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique

Le décret prévoit la réévaluation annuelle de l'indemnité compensatrice au 1^{er} janvier de chaque année et en fixe les modalités.

[JO du 20 décembre 2020 - N° 307](#)

■ Arrêté du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 28 septembre 2001 relatif aux indemnités de fonctions des président·es et des vice-président·es des centres de gestion de la fonction publique territoriale

Les président·es, les vice-président·es du bureau et désormais les membres du conseil d'administration titulaires d'une délégation d'attributions peuvent percevoir une indemnité de fonction votée par le conseil d'administration sur le budget de ces établissements.

[JO du 27 décembre 2020 - N° 313](#)

■ Ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

La présente ordonnance prévoit les dispositions législatives nécessaires à la prolongation et à l'adaptation des dispositions de [l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020](#) modifiée relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19, applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

[JO du 26 décembre 2020 - N° 312](#)

■ Décret n° 2020-1695 du 24 décembre 2020 pris pour l'application des articles 7 et 8 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Le décret fixe les garanties techniques et procédurales permettant d'assurer l'égalité de traitement et la lutte contre la fraude applicables pour l'organisation des voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agent-es public-ques de la fonction publique civile, au corps judiciaire et aux magistrat-es de l'ordre judiciaire pendant la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 30 avril 2021 inclus. Il précise ainsi les conditions du recours à la visioconférence et aux moyens de communication électroniques pour l'organisation des voies d'accès et des délibérations de jurys et instances de sélection, en particulier les garanties offertes ainsi que les caractéristiques techniques des dispositifs susceptibles d'être utilisés, y compris en cas d'impossibilité de réunir un jury ou une instance de sélection en un seul et même lieu.

Pour les voies d'accès à la fonction publique, le décret fixe également la procédure applicable pour l'adaptation des modalités d'accès, notamment s'agissant du nombre et du contenu des épreuves. Il prévoit les conditions dans lesquelles les candidat-es aux concours internes peuvent être admis-es en cas de report de ces concours.

En outre, pour la fonction publique de l'Etat, il rappelle les modalités de recours aux listes complémentaires en vue de pourvoir aux emplois vacants. Pour les autres fonctions publiques, il fixe la date à laquelle le titre ou le diplôme doit être obtenu lorsqu'il est requis à la date d'établissement de la liste de classement des candidat-es déclaré-es admis-es par le jury.

Enfin, le décret prévoit diverses dispositions relatives à la continuité de l'organisation des voies d'accès pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

[JO du 26 décembre 2020 - N° 312](#)

■ Décret n° 2020-1688 du 23 décembre 2020 relatif à la mise en place d'une allocation forfaitaire versée en cas de décès d'un·e enfant

Le décret détermine les modalités de mise en œuvre de l'allocation forfaitaire versée en cas de décès d'un·e enfant en métropole et dans certains départements et collectivités d'outre-mer. Il précise jusqu'à quel âge le décès de l'enfant à charge ouvre droit au bénéfice de l'allocation forfaitaire. Il définit le barème applicable à cette prestation familiale et fixe le montant qui sera versé en fonction du niveau de ressources de la personne ou du ménage qui assumait la charge effective et permanente de l'enfant et de la composition du foyer, ainsi que les modalités de sa revalorisation. Il précise les modalités de mise en œuvre de la règle de non-cumul de l'allocation avec les capitaux décès versés par les organismes de sécurité sociale et les modalités de demande de l'allocation pour les foyers non allocataires. Il prévoit enfin la date de versement de l'allocation.

[JO du 26 décembre 2020 - N° 312](#)

■ Arrêté du 17 décembre 2020 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 832 applicable aux centres de gestion de la fonction publique territoriale

Le présent texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaire (notamment la mise à jour du plan de comptes) et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

[JO du 29 décembre 2020 - N° 314](#)

■ Arrêté du 22 décembre 2020 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2021

Les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale mentionnées à l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale sont les suivantes :

- valeur mensuelle: 3 428 euros ;
- valeur journalière: 189 euros.

Le présent article s'applique aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2021.

[JO du 29 décembre 2020 - N° 314](#)

■ Arrêté du 28 décembre 2020 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Le montant maximum annuel de l'indemnité forfaitaire mentionnée à [l'article 14 du décret du 19 juillet 2001 susvisé](#) est fixé à 615 euros (indemnité forfaitaire pour les fonctions essentiellement itinérantes, à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun régulier).

[JO du 31 décembre 2020 - N° 316](#)

Jurisprudence ■ Inaptitude physique - Demande de reclassement

Lorsqu'un·e fonctionnaire est reconnu·e, 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 cet·te agent·e 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·e ne peut être affecté·e 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 l'état de santé du·de la fonctionnaire le rend totalement inapte à l'exercice de toute fonction.

En l'espèce, Mme B a été placée en disponibilité d'office, à compter du 21 octobre 2010, renouvelée pendant une durée de trois ans, puis a été reconnue définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions par deux avis rendus par le comité médical départemental les 18 décembre 2012 et 03 décembre 2013 ainsi que par un avis de la commission de réforme interdépartementale en date du 08 septembre 2014. **Il appartenait alors à la commune de Bagnolet de mettre l'intéressée à même de présenter une demande de reclassement.** La commune n'établit, ni même n'allègue, avoir invité la requérante à présenter une demande de reclassement avant de prononcer, par l'arrêté contesté du 14 juin 2016, sa radiation des cadres en vue de son admission à la retraite pour invalidité, alors même que ni les avis du comité médical départemental et de la commission de réforme interdépartementale, ni aucune pièce du dossier, notamment les certificats médicaux produits, n'établissent que l'état de santé de l'intéressée la rend définitivement inapte à tout reclassement sur un autre poste. Dès lors, Mme B était fondée à soutenir que l'arrêté litigieux était entaché d'illégalité.

[CAA de Versailles du 22 septembre 2020 - N° 17VE03318](#)

■ Sanction disciplinaire - Proportionnalité

En cas de sanction disciplinaire, il appartient au juge de rechercher si les faits reprochés à un·e agent·e ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

En l'espèce, le 10 mai 2016, M. F a donné un coup de poing à son supérieur hiérarchique, M. H, dans l'atelier où il effectuait des travaux d'installation électrique. Il ressort du rapport d'expertise médicale de M. H que ce coup porté au visage a nécessité l'arrêt de toute activité professionnelle du 10 au 15 mai 2016 inclus, la poursuite de soins jusqu'au 18 août 2016 et a entraîné un déficit fonctionnel permanent de 1 %. Ce coup de poing a été donné dans le contexte d'une dispute sur la façon de réaliser le travail, M. F n'ayant pas respecté les consignes qui lui avaient été données pour la réalisation de ces travaux et refusait de les appliquer.

Cependant, compte tenu de la nature et de la gravité des agissements commis le 10 mai 2016 par M. F et du manquement au devoir d'obéissance hiérarchique, le conseil de discipline de recours de la région Nouvelle-Aquitaine, en ne proposant qu'une exclusion temporaire de fonctions de quinze jours dont une semaine avec sursis, a entaché son avis d'une erreur d'appréciation.

[CAA de Bordeaux du 28 septembre 2020 - N° 18BX03411](#)

■ Insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle consiste en l'incapacité à exercer les fonctions correspondant à un grade par rapport aux capacités que l'administration est en droit d'attendre d'un-e fonctionnaire de ce grade. Aux termes de [l'article 93](#) de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire.

En l'espèce, Mme C était chargée de l'état civil de la commune de Lucé, mission qui entraine dans les tâches susceptibles d'être confiées à un-e adjoint-e administratif-ve territorial-e en vertu des dispositions de l'article 3 du décret du 22 décembre 2006.

La commune de Lucé reproche des nombreuses erreurs de saisie informatique commises par Mme C dans le cadre de ses fonctions liées à l'état-civil et de leurs conséquences tant pour les usager-es, que pour le service, l'intéressée ayant d'ailleurs fait l'objet d'une exclusion temporaire de trois jours du 21 au 23 novembre 2016 à raison de ces faits. Au cours de son entretien professionnel réalisé au titre de l'année 2017, il lui était ainsi reproché de ne pas relire son travail, de se laisser déborder par son émotivité, d'enregistrer de façon incomplète ou erronée les demandes des usager-es, sans vérifier systématiquement si les justificatifs requis étaient produits. Les rapports établis par sa supérieure hiérarchique les 24 août 2016 et 14 juin 2017, confirment l'existence de ces erreurs répétées en dépit d'un accompagnement de ses collègues et des quelques formations qu'elle a pu suivre sur les principes de base de l'état civil en mars-avril 2016 ainsi que sur les pactes civils de solidarité et le mariage en octobre et novembre 2017.

Cependant, consciente de ses difficultés, Mme C, agente de catégorie C, avait fait part à sa supérieure hiérarchique du stress que le travail rédactionnel générait chez elle dès 2016 et a justifié auprès de la commune de sa souffrance au travail, notamment par un courrier du 20 décembre 2017 du service interprofessionnel de santé au travail et plusieurs arrêts de maladie prescrits en octobre 2016, décembre 2017 et du 22 février 2018 au 24 mars 2018 pour un état anxio-dépressif lié à son activité professionnelle. En juin 2017, sa candidature au poste d'agente polyvalente de restauration au sein de la même collectivité a néanmoins été rejetée. Enfin, il n'est pas contesté par la commune que Mme C donnait satisfaction tant dans les missions d'accueil du public qui lui étaient confiées que dans le poste précédent qu'elle avait occupé pendant près de dix ans au sein de la police municipale. Par suite, au vu de l'ensemble de ces éléments, la commune de Lucé, n'établit pas, ainsi d'ailleurs que l'a estimé le conseil de discipline de recours dans son avis du 10 juillet 2018, l'insuffisance professionnelle de Mme C en qualité d'adjointe administrative.

[CAA de Nantes du 29 septembre 2020 - N° 19NT00054](#)

■ ASVP - Nouvelle bonification indiciaire

Dans la fonction publique, certains emplois offrent la possibilité de bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire, complément de rémunération, en raison de la responsabilité ou de la technicité du poste. La liste des emplois ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire est fixée par décrets ou arrêtés ministériels pour chaque fonction publique.

En l'espèce, M. C, agent de surveillance de la voie publique, affecté au service de la police municipale, avait pour mission, d'une part, de sécuriser la traversée des piétons lors des entrées et sorties des établissements scolaires en facilitant celles-ci et en rappelant les règles du code de la route aux automobilistes, d'autre part, de lutter contre le stationnement anarchique et/ou irrégulier en contrôlant les véhicules en stationnement, en s'assurant du paiement de la redevance sur les parkings payants et en veillant au respect des arrêtés de police en matière de stationnement, et, enfin, de lutter contre l'insalubrité en prévenant et sensibilisant les administré-es aux règles de salubrité, en constatant l'abandon de déchets et déjections sur la voie publique et en capturant les animaux domestiques errants.

Si certaines de ces missions relèvent aussi de la police municipale, telle que définie à [l'article L. 2212-2](#) du code général des collectivités territoriales aux termes duquel " *La police municipale a pour objet d'assurer le bon ordre, la sûreté, la sécurité et la salubrité publiques* ", elles n'intègrent pas l'ensemble des fonctions et prérogatives dévolues aux agent-es de police municipale en application de [l'article L. 511-1](#) du code de la sécurité intérieure qui prévoit que " *Sans préjudice de la compétence générale de la police nationale et de la gendarmerie nationale, les agent-es de police municipale exécutent, dans la limite de leurs attributions et sous son autorité, les tâches relevant de la compétence du·de la maire que celui-ci leur confie en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques. / (...)* ". Il suit de là que les missions d'agent-e de surveillance de la voie publique sont plus limitées que celles des policier-es municipaux-ales, qui sont, au titre des fonctions de sécurité, seul-es éligibles à la nouvelle bonification indiciaire.

Dès lors, M. C ne peut prétendre au bénéfice de celle-ci et par suite, la circonstance à la supposer établie qu'il aurait exercé ses missions à titre principal dans un quartier prioritaire de la politique de la ville est sans incidence sur la légalité de la décision contestée.

[CAA de Marseille du 22 octobre 2020 - N° 19MA03223](#)

■ Consultation de sites pornographiques - Révocation

Aux termes de [l'article 29](#) de la loi du 13 juillet 1983, toute faute commise par un-e fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire (...).

En l'espèce, il est tout d'abord reproché à M. B, agent de police municipale d'avoir consulté à six reprises, les 22, 23, 27, 28 et 30 juillet ainsi que le 5 août 2015, des images pornographiques avec les moyens et pendant les heures de service. M. B. a reconnu les faits. Devant le conseil de discipline, M. B a justifié son comportement par l'état de stress dans lequel il se trouvait du fait de sa surcharge de travail. Il ressort des pièces du dossier que les consultations de sites pornographiques représentent un total de 43 h 15, soit une moyenne de 7 heures par journée et ce pendant plusieurs heures consécutives le plus souvent. Cette durée de consultation, qui doit être analysée, sur cette période, comme une pratique récurrente de la part de l'intéressé, représente, en outre, une grande partie du temps de travail quotidien de M. B. **Elle est donc de nature à nuire au bon fonctionnement du service et à compromettre fortement l'exercice réel des fonctions de l'agent, alors même que ces consultations ont été faites pour une faible partie, en dehors des heures de service, mais toujours sur le lieu de travail.**

La sanction contestée est également fondée sur une altercation qui a eu lieu le 27 juillet 2015, dans les locaux de la police municipale avec un des subordonnés de M. B. Si ce dernier soutient qu'il s'agit de simples éclats de voix et de gestes de mauvaise humeur, il ressort des pièces du dossier que l'altercation avec un agent de surveillance des voies publiques, a pris fin grâce à l'intervention du directeur du service informatique et de l'adjoint au maire à la sécurité et à la prévention, lequel a été dans l'obligation de ceinturer M. B et de lui plaquer les mains derrière le dos afin de l'éloigner de l'agent. Les intéressés ont été entendus comme témoins lors de la séance du conseil de discipline, dont le procès-verbal précise que " deux témoins ont indiqué que M. B était très énervé et qu'il a dû être maîtrisé ". **Compte tenu des répercussions de l'ensemble de ces faits sur le fonctionnement du service de la police municipale de la commune de Givors**, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire les ait inexactement qualifiés de faute disciplinaire. Eu égard d'une part, à leur gravité et à leur accumulation et d'autre part, aux fonctions exercées par l'agent et à sa position hiérarchique, eu égard à l'obligation d'exemplarité qui pesait sur l'intéressé et aux répercussions sur le fonctionnement du service et sur l'image de la commune, l'autorité disciplinaire n'a pas pris une sanction disproportionnée en prononçant la révocation de M. B et sa radiation des cadres, nonobstant les appréciations favorables dont il a pu faire l'objet au cours de sa carrière sur son professionnalisme dans ses missions de police municipale.

[CAA de Lyon du 20 octobre 2020 - N° 19LY00222](#)

■ Non renouvellement de contrat - Intérêt du service

Un·e agent·e public·que qui a été recruté·e par un contrat à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat. **Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent·e.** Dès lors qu'elles sont de nature à caractériser un intérêt du service justifiant le non renouvellement du contrat, la circonstance que des considérations relatives à la personne de l'agent·e soient par ailleurs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce qu'une décision de non renouvellement du contrat soit légalement prise.

En l'espèce, plusieurs agent·es de police, alerté·es par une odeur de cannabis émanant de l'intérieur du bâtiment de la MASE, ont surpris plusieurs jeunes placé·es sous la responsabilité de M. A en train de consommer des stupéfiants, dont un que l'intéressé a accompagné vers l'extérieur du local tandis qu'un autre animateur faisait obstruction à l'entrée des forces de l'ordre, permettant ainsi à ce jeune d'échapper aux contrôles de police. Ainsi, les agissements de M. A, indépendamment de l'atteinte portée au bon fonctionnement du service public, sont incompatibles avec les qualités attendues d'un adjoint d'animation pour accomplir les missions qui lui incombent. **La commune pouvait donc légalement fonder la décision de non-renouvellement litigieuse sur la circonstance que les faits reprochés à l'intéressé caractérisent une menace pour le bon fonctionnement du service.**

[CAA de Marseille du 01 octobre 2020 - N° 19MA03224](#)

■ Saisine du Comité médical supérieur - Situation de l'agent·e

Lorsque le comité médical supérieur est saisi d'une contestation de l'avis du comité médical, il appartient à l'employeur·se de prendre une décision provisoire dans l'attente de cet avis pour placer le·la fonctionnaire dans l'une des positions prévues par son statut. Si l'agent·e a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire et ne peut reprendre le service en raison de l'avis défavorable du comité médical, la circonstance que l'administration ait saisi le comité médical supérieur à la demande de l'agent·e ne fait pas obstacle à ce que ce·tte dernier·e soit placé·e, par une décision à caractère provisoire et sous réserve de régularisation ultérieure, en disponibilité d'office.

En l'espèce, M. F a été placé en position de congé de maladie de longue durée du 15 décembre 2008 au 14 décembre 2013. Ayant contesté, par courrier en date du 17 juin 2015, l'avis du comité médical du 6 mai 2015 indiquant qu'il devait être placé en disponibilité d'office pour maladie du 15 décembre 2013 au 14 juin 2015 et demandé à cette fin la saisine du comité médical supérieur, M. F a été placé par son employeur, dans l'attente de l'avis de ce comité, en disponibilité d'office pour maladie du 15 décembre 2013 au 14 juin 2015. M. F ayant épuisé ses droits à congé à la date du 14 décembre 2013 et ne pouvant être reclassé dans l'immédiat dans un autre emploi. **Dans ces conditions, le président de la communauté urbaine " Toulouse Métropole " pouvait légalement placer cet agent en position de disponibilité d'office dans l'attente de l'avis du comité médical supérieur saisi à sa demande.**

[CAA de Bordeaux du 08 octobre 2020 - N° 18BX02844](#)

■ Protection fonctionnelle - Refus

Aux termes de [l'article 11](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au·à la fonctionnaire. **La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.**

Si la protection fonctionnelle résultant d'un principe général du droit n'est pas applicable aux différends susceptibles de survenir, dans le cadre du service, entre un·e agent·e public·que et l'un·e de ses supérieur·es hiérarchiques, **il en va différemment lorsque les actes du·de la supérieur·e hiérarchique sont, par leur nature ou leur gravité, insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.**

En l'espèce, Mme A soutient être victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral. L'intéressée indique, tout d'abord, qu'après quasiment dix années d'exercice professionnel irréprochable, elle a fait l'objet d'un compte-rendu d'entretien professionnel mensonger au titre de l'année 2012, ce qui a marqué le début de la dégradation de ses conditions de travail. Il résulte toutefois de ce compte-rendu d'entretien professionnel que ses aptitudes pédagogiques et artistiques ont été jugées bonnes tout comme ses relations avec ses interlocuteur·trices en général, qu'il lui est juste demandé d'améliorer l'attractivité de sa classe de flûte traversière au niveau régional et d'envisager ses actions dans l'intérêt du conservatoire dans son ensemble autant que dans celui de sa classe.

Il résulte des comptes-rendus d'entretien au titre des années 2010 et 2011 que le directeur du conservatoire, M. D, avait notamment déjà fait état de la nécessité, pour Mme A, de rendre plus attractive sa classe au niveau régional. Si la requérante ne saurait être tenue pour seule responsable de la baisse des effectifs de sa classe, **la circonstance que le directeur du conservatoire lui ait demandé de participer à l'amélioration de cette attractivité n'apparaît pas excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.** Ainsi, s'il ressort des différentes attestations versées au dossier, que les départs d'élèves de sa classe résultent de causes diverses qui ne sauraient lui être principalement imputables, il n'apparaît pas que les remarques faites par sa hiérarchie à ce sujet aient un caractère dénigrant et qu'elles seraient insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Les faits de harcèlement moral n'étaient pas avérés et elle ne pouvait donc prétendre au bénéfice de la protection fonctionnelle.

Par ailleurs, le·la juge rappelle qu'aucune disposition législative ou réglementaire, et notamment pas celles des articles [38](#), [39](#) et [41](#) du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, n'impose à l'administration de saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avant de refuser de faire droit à une demande de protection fonctionnelle.

[CAA de Douai du 08 octobre 2020 - N° 18DA00356](#)

■ Fin de Disponibilité - Proposition de postes

Le·la fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité pour convenances personnelles qui sollicite sa réintégration mais refuse successivement trois offres d'emploi fermes et précises peut être licencié·e 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.

En l'espèce, Mme D, a été recrutée en qualité d'adjointe administrative territoriale par la commune de Champigny-sur-Marne en 2004, et a été reclassée, en 2007, au grade d'adjointe administrative de 2^{ème} classe. Elle a demandé, le 31 mars 2011, à être placée en disponibilité pour convenance personnelle, pendant une durée d'un an, à compter du 11 juillet 2011. Elle a sollicité sa réintégration anticipée le 9 novembre 2011. Faute de poste disponible, le maire de cette commune l'a, par une décision du 15 décembre 2011, placée en position de disponibilité d'office. Par un arrêté du 26 décembre 2013, le maire de Champigny-sur-Marne a, après avoir recueilli l'avis de la commission administrative paritaire, prononcé son licenciement.

La commune de Champigny-sur-Marne a adressé à Mme D, le 7 février 2012, un courrier l'informant de la vacance de trois postes correspondant à son statut. Ce courrier, auquel étaient jointes trois fiches de poste diffusées au personnel communal et datées des 17 et 24 janvier et 6 février 2012, l'invitait à adresser à la commune un curriculum vitae et une lettre de motivation afin de " *faciliter l'examen de votre candidature au regard des aptitudes requises pour ces postes par les chef-fes de service concerné-es* " et précisait " *qu'un entretien avec chacun-e d'eux-elles sera alors organisé pour apprécier l'adéquation entre votre profil de compétences et les exigences des postes à pourvoir, ainsi que votre motivation pour ces postes* ".

Dans ces conditions, alors que le courrier du 7 février 2012 subordonnait le recrutement de l'intéressée à la réalisation de différentes conditions soumises à l'appréciation de la commune et ne constituait donc pas une proposition d'embauche, les offres d'emploi contenues dans ce courrier du 7 février 2012 ne pouvaient être regardées comme des offres d'emploi fermes et précises au sens des dispositions de [l'article 72](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il en est de même des cinq offres d'emploi contenues dans le courrier du 5 avril 2013 qui invitait l'intéressée à s'y porter candidate et à adresser à la commune un curriculum vitae et une lettre de motivation afin de faciliter l'examen de sa candidature au regard des aptitudes requises, ce courrier précisant dans les mêmes termes que celui du 7 février 2012 " *qu'un entretien avec chacun-e d'eux-elles sera alors organisé pour apprécier l'adéquation entre votre profil de compétences et les exigences des postes à pourvoir, ainsi que votre motivation pour ces postes* ". Dès lors, Mme D ne s'étant vue proposer qu'un seul poste d'agente de gestion administrative le 20 novembre 2012, qu'elle a refusé le 17 décembre 2012, **elle est fondée à soutenir que le maire de Champigny-sur-Marne ne pouvait prononcer son licenciement sans méconnaître les dispositions de [l'article 97 III](#) de la loi du 26 janvier 1984** qui précise qu'après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, transmise par une collectivité ou un établissement au Centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion, le·la fonctionnaire est licencié·e.

[CAA de Paris du 22 septembre 2020 - N° 20PAX01571](#)

■ Contractuel·le - Contrat abusif

Si en vertu [des articles 3 et suivants](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités territoriales peuvent recruter des agent·es non titulaires en vue d'assurer des remplacements momentanés ou d'effectuer des tâches à caractère temporaire ou saisonnier par contrat à durée déterminée, et disposent ainsi de la possibilité de recourir, le cas échéant, à une succession de contrats à durée déterminée, ces dispositions ne font pas obstacle à ce qu'en cas de renouvellement abusif de tels contrats, l'agent·e concerné·e puisse se voir reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi. **Pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, il incombe au·juge de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumis, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause. Le préjudice de l'agent·e peut alors être évalué en fonction des avantages financiers auxquels il·elle aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il·elle avait été employé·e dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.**

En l'espèce, du 1^{er} février 2006 au 31 juillet 2012, M. D a été recruté comme agent saisonnier de façon quasi ininterrompue par seize actes d'engagements successifs pour des fonctions qui ont évolué mais uniquement en lien avec l'accueil du public de l'auditorium de Lyon et qui correspondaient à un besoin permanent. A partir du 1^{er} décembre 2012, il a poursuivi ces mêmes fonctions en tant que remplaçant d'un fonctionnaire par trois actes d'engagements successifs et sans interruption jusqu'à l'échéance du dernier engagement survenu le 30 novembre 2015. **Dans ces circonstances, et alors que le recrutement en tant que saisonnier ne constituait pas le cadre juridique adapté pour faire face au besoin permanent assumé par M. D, la ville de Lyon avait abusivement recouru aux engagements à durée déterminée.**

Dans cette situation, M. D était donc fondé à demander la réparation du préjudice qu'il a subi, en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

[CAA de Lyon du 20 octobre 2020 - N° 18LY02812](#)

■ Concours et examens - Membres du jury

La seule circonstance qu'un membre du jury d'un examen ou d'un concours connaisse un·e candidat·e ne suffit pas à justifier qu'il s'abstienne de participer aux délibérations de cet examen ou de ce concours. **En revanche, le respect du principe d'impartialité exige que, lorsqu'un membre du jury a avec l'un·e des candidat·es des liens, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles, qui seraient de nature à influencer sur son appréciation, ce membre doit s'abstenir de participer aux interrogations et aux délibérations concernant ce·tte candidat·e. En dehors de ces hypothèses, il incombe aux membres des jurys d'examen de siéger dans les jurys auxquels ils·elles ont été nommés·es en application de la réglementation applicable.**

[CAA de Versailles du 12 novembre 2020 - N° 19VE00309](#)

■ Agent·e contractuel·le lauréat·e d'un concours - Nomination

Un·e agent·e public·que qui a été recruté·e par un contrat à durée déterminée ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat. **Par ailleurs, l'inscription d'un·e lauréat·e sur la liste d'aptitude établie à l'issue d'un concours territorial ne vaut pas nomination, ni ne confère un droit à nomination sur un poste vacant de cette catégorie. Ainsi, un·e contractuel·le lauréat·e d'un concours territorial n'est pas nécessairement recruté·e par sa collectivité à l'issue de son contrat.**

En l'espèce, par un contrat à durée déterminée conclu le 12 décembre 2013, Mme K a été recrutée par le centre communal d'action sociale du Tampon en qualité de responsable du relais d'assistant·es maternel·les au sein du pôle petite enfance, pour la période du 6 janvier 2014 au 5 janvier 2015, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Le 25 avril 2014, elle a été admise au concours d'éducatrice territoriale de jeunes enfants après avoir suivi une formation aux épreuves de ce concours. Par une lettre non-datée du vice-président du centre communal d'action sociale, l'intéressée a été informée du non-renouvellement de son contrat à son terme, le 5 janvier 2015.

Dans l'exercice de la compétence qui lui est reconnue par les dispositions de l'article 40 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le président du centre communal d'action sociale du Tampon a pu soutenir que Mme K ne pouvait se prévaloir, en dépit de ses qualités et de sa motivation, ni de la formation ni de l'expérience professionnelle recherchée pour le poste de responsable du RAM, maison de l'Enfance du Tampon. Le président du centre communal d'action sociale a ainsi pu choisir de nommer, par voie de mobilité interne, un agent contractuel doté d'une plus grande expérience professionnelle, ainsi que de compétences reconnues en management d'équipe et en gestion administrative et financière, plutôt que de nommer Mme K, qui ne présentait pas le profil recherché. **La circonstance qu'elle a réussi le concours d'éducatrice jeunes enfants ne permet pas, par elle-même, d'établir que Mme K présentait toute l'aptitude requise pour occuper par priorité le poste vacant de responsable du RAM.** Si Mme K soutient en appel comme en première instance que la décision de ne pas renouveler son contrat à son échéance a été inspirée par la volonté du président du centre communal d'action sociale de l'évincer du service, l'empêchant ainsi de postuler sur le poste vacant de responsable du RAM, elle n'apporte toutefois aucun élément au soutien de ses allégations de nature à démontrer que la décision contestée de ne pas renouveler son contrat n'aurait pas été prise dans le seul intérêt du service alors surtout que la candidate finalement recrutée est un agent expérimenté et doté de qualités supplémentaires que Mme K ne possédaient pas.

[CAA de Bordeaux du 16 juin 2020 - N° 18BX00941](#)

■ Agent·e contractuel·e - Démission

Le contrat de travail à durée indéterminée conclu entre un·e agent·e public·que et une collectivité publique ne peut être rompu que par un licenciement, une démission, ou à l'occasion d'une action en résiliation de ce contrat. **Il appartient toutefois au·à la juge administratif·ve d'apprécier si la décision par laquelle l'autorité administrative a accepté la démission d'un·e agent·e non titulaire doit être regardée ou non comme un licenciement, eu égard notamment à la nature et à l'ampleur des modifications apportées au contrat, au comportement de l'employeur·se et aux motifs pour lesquels l'agent·e a cessé son activité.**

En l'espèce, M. E soutient qu'il a été contraint de démissionner en raison des modifications substantielles qui ont été apportées à son contrat sans son accord à la suite d'une réorganisation des services du département, ainsi qu'en raison du comportement du département à son égard.

- D'une part, par un arrêté du 18 décembre 2015 portant organisation des services départementaux, le président du conseil départemental a regroupé les 19 directions existantes dans des directions à périmètre élargi, comprenant plusieurs pôles et rattachées à des directions générales adjointes. Une nouvelle direction de la jeunesse, de l'éducation, de la culture, du sport et de la vie associative, rattachée à la direction générale adjointe de la solidarité et du développement humain, est ainsi née du regroupement de plusieurs des anciennes directions, dont celle du développement culturel, laquelle en est devenue l'un des quatre pôles sous la dénomination " pôle culture ". **Toutefois, la responsabilité de ce pôle a été confiée à M. E, qui a ainsi conservé ses missions antérieures dans la nouvelle organisation.** Par ailleurs, s'il ne bénéficiait plus directement d'une délégation de signature et n'assistait plus aux réunions de direction intéressant le développement culturel, il ne résulte pas de l'instruction que ces prérogatives, désormais exercées par la directrice de la jeunesse, de l'éducation, de la culture, du sport et de la vie associative, sous l'autorité de laquelle il était placé, étaient prévues par son contrat ou qu'elles en découlaient. Dans ces conditions et en dépit de la perte de son titre de directeur du développement culturel, M. E n'est pas fondé à se prévaloir d'une modification substantielle de son contrat.

- D'autre part, si M. E soutient que le département a entendu le mettre à l'écart, non seulement ce dernier ne l'a pas dessaisi de ses missions antérieures mais le poste de directeur·trice de la jeunesse, de l'éducation, de la culture, du sport et de la vie associative a fait l'objet d'un appel à candidatures auquel M. E n'a pas répondu et n'établit pas ne pas avoir été à même de répondre. **Dès lors, l'irrégularité alléguée de la nomination de la candidate retenue ne saurait révéler l'existence d'une manoeuvre de la part du département pour évincer M. E.**

Enfin, aucun des éléments produits par M. E, notamment pas les attestations apportées pour la première fois en appel, eu égard notamment à leur caractère peu circonstancié, ne suffisent à étayer ses allégations relatives à divers agissements vexatoires du département, ni à plus forte raison que ce dernier se serait livré à un harcèlement moral à son égard.

M. E, eu égard notamment à la nature et à l'ampleur des modifications apportées à son contrat, au comportement du département et au motif de sa démission, n'est pas fondé à soutenir que la décision par laquelle le président du conseil départemental du Territoire de Belfort a accepté cette démission doit être regardée comme un licenciement.

[CAA de Nancy du 17 novembre 2020 - N° 17NC00009](#)

■ Agent·e contractuel·e - Emploi permanent

Un·e agent·e de droit public employé·e par une collectivité ou un établissement public doit être regardé·e comme ayant été engagé·e pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il·elle a été recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration. La circonstance que cet·te agent·e a été recruté·e plusieurs fois pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent·e contractuel·e. **En revanche, lorsque l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration, l'agent·e doit être regardé·e comme ayant la qualité d'agent·e non titulaire de l'administration.**

En l'espèce, entre 2004 et 2014, M. B a été régulièrement employé par la 19^{ème} section du CASVP en vue de remplacer les gardiens titulaires de résidences accueillant des personnes âgées lorsque ces derniers prenaient leur repos hebdomadaire, leurs congés légaux ou des jours de récupération, le fonctionnement de ces résidences exigeant la présence permanente jour et nuit d'une personne chargée d'assurer les fonctions de gardien et les agent·es titulaires ne suffisant pas à répondre à ce besoin. Dès lors, en jugeant que les missions exercées par M. B ne répondaient pas à un besoin permanent de l'administration et qu'en conséquence ce dernier ne pouvait être regardé comme un agent non titulaire, la cour a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis.

[Conseil d'Etat du 02 décembre 2019 - N° 412941](#)

■ Suspension - Défaut de faute grave

Aux termes de [l'article 30](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, en cas de faute grave commise par un·e fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur·e de cette faute peut être suspendu·e par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

En l'espèce, M. A, responsable de la police municipale a été suspendu de ses fonctions suite à divers dysfonctionnements constatés au cours de l'été 2015 :

- Vol de téléphone portable et l'utilisation du téléphone professionnel à des fins personnelles,
- Manquements dans la gestion de la flotte des téléphones portables de la commune,
- Utilisation des combles de son logement de fonction sans droit ni titre et sans paiement de la redevance correspondante,
- Achat avec les moyens de la commune de carburant pour un véhicule n'appartenant pas au parc de la commune.

Cependant, Il ressort des pièces du dossier que les faits de vol et d'utilisation de téléphone portable ne pouvaient plus être imputés à M. A à la date de la décision litigieuse, tandis que l'utilisation des combles du logement de fonction et l'achat de carburant étaient insuffisamment graves et ne justifiaient pas, pris isolément ou considérés ensemble, la suspension de leur auteur. **Par ailleurs, l'éloignement de M. A décidé le 23 février 2016, alors que l'enquête interne s'était déroulée pendant les congés maladie de l'intéressé, ne présentait plus d'utilité.**

[CAA de Lyon du 05 novembre 2020 - N° 18LY02815](#)

**Réponses
ministérielles****■ Directeur·trice de police municipale - Recrutement**

Le cadre d'emplois des directeurs·trices de police municipale a été créé par le [décret n° 2006-1392](#) du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs·trices de police municipale et ne comportait alors qu'un seul grade. En application de l'article 2 du décret précité, l'emploi de directeur·trice de police municipale pouvait être créé dans les communes et dans EPCI à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif était d'au moins 40 agent·es relevant des cadres d'emplois de police municipale. Lors de la création de ce cadre d'emplois, la notion d'encadrement d'un nombre d'agent·es de police municipale a été jugée plus pertinente que le critère de taille démographique de la commune ou de l'EPCI. Le [décret n° 2014-1597](#) du 23 décembre 2014 portant modification de diverses dispositions relatives aux cadres d'emplois de police municipale de la fonction publique territoriale a modifié le décret de 2006 en créant le grade de directeur·trice de police municipale principal·e et a permis la création de l'emploi de directeur·trice de police municipale dès lors que l'effectif du service de police municipale comporte au moins 20 agent·es de police municipale au lieu de 40 précédemment, multipliant ainsi par trois le nombre de communes éligibles. Suite aux propositions formulées dans le rapport intitulé « D'un continuum de sécurité vers une sécurité globale », les discussions se poursuivent afin d'identifier les leviers de valorisation des carrières au sein de la police municipale. C'est dans ce cadre que des évolutions statutaires des policier·es pourraient être envisagées.

[Réponse ministérielle Sénat du 08 octobre 2020 - N° 16912](#)

■ Secrétaire de mairie contractuel·le - Délégation de signature

L'article L. 2122-19 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit que « *Le·la maire peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, par arrêté, délégation de signature : (...) 3° Aux responsables de services communaux.* ». La qualité de responsable de service peut ainsi être reconnue aux agent·es qui occupent effectivement des fonctions de chef·fe de service, de directeur·trice ou de chef·fe de bureau mais aussi à ceux·celles qui sont chargé·es de missions impliquant une réelle autonomie de décision, des fonctions d'encadrement et un certain niveau de responsabilités. Eu égard aux dispositions qui précèdent, introduites par la [loi n° 2009-526](#) du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures, afin d'assouplir les conditions d'attribution des délégations de signature dans les communes, **il semble que l'agent·e occupant les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune qui ne comprend qu'un seul emploi administratif puisse être regardé comme un·e « responsable » de service.** De plus, [l'article L. 2122-19](#) du CGCT ne pose pas de conditions quant au statut des agent·es bénéficiaires de la délégation de signature du·de la maire. **Un·e agent·e contractuel·le qui occupe les fonctions de secrétaire de mairie peut donc se voir confier une délégation de signature en vertu de [l'article L. 2122-19](#) du CGCT.** Il·elle ne pourra cependant pas se voir déléguer par le·la maire les fonctions que celui·ci·celle·ci exerce en tant qu'officier d'état civil. En effet, [l'article R 2122-10](#) du CGCT réserve cette délégation de fonction aux seul·es fonctionnaires titulaires de la commune.

[Réponse ministérielle Sénat du 08 octobre 2020 - N° 17057](#)

■ Elu·es en charge du personnel - Conflit d'intérêts

Si [l'article L. 238](#) du Code électoral prévoit dans certaines hypothèses l'incompatibilité de l'élection de plusieurs membres d'une même famille au sein d'un conseil municipal d'une commune de plus de 500 habitants, aucune règle n'interdit qu'un·e adjoint·e au maire soit en charge de la gestion du personnel communal, au titre des dispositions de [l'article L. 2122-18](#) du Code général des collectivités territoriales (CGCT), parmi lequel se trouvent des parents de cet·te adjoint·e. En revanche, [l'article L. 2131-11](#) du CGCT dispose que « *Sont illégales les délibérations auxquelles ont pris part un ou plusieurs membres du conseil intéressés à l'affaire qui en fait l'objet, soit en leur nom personnel, soit comme mandataire.* » L'intérêt à l'affaire est un intérêt qui doit présenter un caractère personnel qui ne se confond pas avec les intérêts de la généralité des habitants de la commune (CE, 8 mars 2002, Mme Géron, [n° 234650](#)). Cependant, l'existence d'un lien de parenté avec une personne dont les intérêts sont concernés par l'objet d'une délibération ne suffit pas, à elle seule, à faire regarder un·e conseiller·e municipal·e comme personnellement intéressé·e à l'affaire (CE, 12 février 1986, Commune d'Ota, [n° 45146](#)). Par conséquent, la seule existence d'un lien de parenté d'un·e conseiller·e municipal·e avec des personnes intéressées n'est donc pas de nature à établir l'existence d'un intérêt personnel au sens de [l'article L. 2131-11](#) du CGCT. Toutefois, au sens de l'article 2 de la [loi n° 2013-907](#) du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, applicable à toutes les personnes titulaires d'un mandat électif local, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction. Dès lors, le cas d'un·e adjoint·e au maire en charge de la délégation du personnel communal ayant un lien de parenté en ligne directe avec des employé·es de la commune, dont il·elle peut-être amené·e à se prononcer sur l'évolution de carrière, est susceptible de caractériser une situation de conflit d'intérêts. Le [décret n° 2014-90](#) du 31 janvier 2014, portant application de l'article 2 de la loi n° 2013-907 précitée, précise les obligations de déport qui s'imposent à un élu local dans une telle hypothèse. Ainsi, [l'article 6](#) de ce décret prévoit que lorsque le·la conseiller·e municipal·e titulaire d'une délégation de signature du·de la maire estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts il lui appartient d'informer par écrit le·la déléguant·e des questions pour lesquelles il estime ne pas devoir exercer ses compétences. Un arrêté du·de la déléguant·e détermine en conséquence les questions pour lesquelles la personne intéressée doit s'abstenir d'exercer ses compétences. Dans le silence de la loi, le·la maire peut soit se réserver les questions concernées, soit les confier à un·e autre délégué·e.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 29 septembre 2020 - N° 30931](#)

■ Rupture conventionnelle

[L'article 72](#) de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'instauration, à compter du 1^{er} janvier 2020, d'une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, par laquelle l'administration et un·e agent·e public·que peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Ce dispositif a été institué à titre expérimental pour les fonctionnaires et de façon pérenne pour les agent·es contractuel·les recruté·es par contrat à durée indéterminée. **La rupture conventionnelle, décidée d'un commun accord, ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties. Elle ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent·e qui la sollicite auprès de son administration.** Ce nouveau mode de cessation définitive des fonctions peut permettre d'une part, de faire face à l'évolution des besoins de l'administration et d'autre part, de répondre, le cas échéant, au souhait d'un·e agent·e de s'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle. Deux décrets, publiés le 31 décembre 2019 et entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2020, définissent la procédure de rupture conventionnelle applicable dans la fonction publique ainsi que les modalités de versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC). Un arrêté définissant un modèle non obligatoire de convention de rupture a été publié le 6 février 2020. **La conclusion d'une rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), dont le montant est déterminé et calculé dans les conditions de droit commun et par la réglementation relative à l'assurance chômage.** En vertu du principe d'auto-assurance, chaque employeur·se territorial·e est tenu·e d'assumer seul·e la prise en charge financière de cette indemnisation pour ses agent·es titulaires. En tout état de cause, le dispositif proposé ne constitue qu'une simple faculté, chaque collectivité demeurant libre d'accepter ou de refuser la conclusion d'une rupture conventionnelle sans qu'une telle décision puisse être contestée.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 22 septembre 2020 - N° 27330](#)

■ Mutation et mobilité - CAP

La [loi n° 2019-828](#) du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a redéfini les compétences des commissions administratives paritaires (CAP), en supprimant leurs compétences en matière de mutation et de mobilité à compter du 1^{er} janvier 2020 et en matière d'avancement et de promotion dès le 1^{er} janvier 2021 pour les trois versants de la fonction publique. **Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2020, les CAP n'ont plus compétence sur les décisions relatives à la mobilité, c'est-à-dire au détachement, à la réintégration après détachement, à l'intégration dans un cadre d'emplois après détachement, à la mise à disposition et à l'intégration directe, ainsi que celles relatives aux mutations internes qui impliquent pour l'agent·e un changement de résidence, seules mutations soumises jusqu'alors à l'avis de la CAP.**

[Réponse ministérielle Ass Nat du 13 octobre 2020 - N° 28906](#)

■ Mandat électif - Crédits d'heures

Afin de disposer du temps nécessaire à l'administration de leur collectivité, ou pour préparer les réunions liées à leur mandat, les élu·es locaux·ales disposent d'un crédit trimestriel d'heures, que l'employeur·se est tenu·e de leur accorder sur demande. Leur volume trimestriel a d'ailleurs été revalorisé par [l'article 87](#) de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique. Outre ces crédits d'heures, qui bénéficient pour l'essentiel aux élu·es chargé·es de responsabilités exécutives, tous·toutes les élu·es locaux·ales peuvent bénéficier d'autorisations d'absence afin de pouvoir participer aux réunions obligatoires liées à leur mandat (séances plénières, réunions de commissions instituées par délibération, réunions où ils représentent leur collectivité). Contrairement aux crédits d'heures, les heures correspondant à ces autorisations d'absence peuvent faire l'objet d'une rémunération, bien que celles-ci ne constituent pas une obligation pour l'employeur·se. [L'article 90](#) de la loi « engagement et proximité » établit d'ailleurs le droit pour chaque titulaire de mandat local nouvellement élu·e de demander à son employeur·se un entretien individuel afin de s'accorder sur la conciliation entre ce mandat et l'activité professionnelle, notamment en ce qui concerne les temps d'absence, ce qui inclut une éventuelle rémunération des autorisations d'absence. De manière générale, il convient de rappeler que l'exercice d'un mandat local ne doit pas constituer un motif de discrimination au sein de l'entreprise (article 86 de la même loi). En outre, [l'article 89](#) de la loi précitée établit le principe selon lequel les salarié·es titulaires d'un mandat local doivent être considéré·es comme faisant partie de la catégorie de personnes qui, au sein de leur entreprise, disposent de l'accès le plus favorable au télétravail dans l'exercice de leur emploi (leur poste de travail doit néanmoins être compatible avec cette modalité d'exercice). Cette disposition est également de nature à faciliter les modalités concrètes d'exercice du mandat. Le Gouvernement est favorable au développement de l'ensemble de ces dispositifs qui permettent aux élu·es locaux·ales de mieux concilier l'exercice de leur mandat avec leur activité professionnelle. **Il ne souhaite pas néanmoins qu'ils conduisent à imposer des contraintes excessives aux entreprises, de nature à défavoriser les élu·es locaux·ales dans leurs démarches de recherche d'emploi ou de mobilité. Il n'est donc pas favorable à ce que les crédits d'heures fassent obligatoirement l'objet d'une rémunération.**

[Réponse ministérielle Sénat du 29 octobre 2020 - N° 17161](#)

■ Allocations pour perte d'emploi

Dès le terme de son contrat, l'agent·e doit s'inscrire comme demandeur·se d'emploi auprès de Pôle emploi. En application de [l'article R. 1234-9](#) du Code du travail, l'employeur·se a l'obligation de remettre à son ancien·ne agent·e une attestation lui permettant de faire valoir ses droits et de transmettre ce même document à Pôle emploi. Ce texte s'applique à tous·toutes les employeur·ses, quelle que soit leur situation au regard du régime d'assurance chômage et s'impose également aux employeur·ses public·ques en auto-assurance. Si les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent assurer eux-mêmes la charge et la gestion de l'allocation d'assurance de leurs agent·es titulaires, [l'article L. 5424-2](#) du Code du travail leur permet d'adhérer au régime d'assurance pour leurs agent·es contractuel·les. Dans ce cas, l'indemnisation chômage du·de la demandeur·se d'emploi est alors prise en charge par Pôle emploi. **Lorsque l'employeur·se territorial·e est en auto-assurance, la décision portant sur la qualification de la perte d'emploi pour décider de l'attribution de l'allocation chômage à son ancien·ne agent·e lui appartient. L'employeur·se apprécie, dans le cadre de la réglementation générale de l'assurance chômage et sous le contrôle du·de la juge, le respect des conditions requises pour l'ouverture des droits.** Enfin, Pôle emploi doit fournir toutes les informations et attestations nécessaires à la qualification de la perte d'emploi à l'employeur·se public·que qui en fait la demande. Conscients des difficultés rencontrées par les employeur·ses public·ques en auto-assurance, une discussion mériterait d'être engagée avec Pôle emploi pour définir précisément les modalités de transfert d'informations à la collectivité employeur·se et les délais de transmission.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 06 octobre 2020 - N° 24550](#)

■ Mutualisation de la police municipale

[L'article L. 512-1](#) du Code de la sécurité intérieure (CSI) permet aux communes formant un ensemble de moins de 80 000 habitants d'un seul tenant de mettre en commun un ou plusieurs agent·es de police municipale afin que ces dernier·es puissent accomplir leurs missions sur le territoire des communes concernées. La continuité géographique entre les communes concernées est essentielle au bon accomplissement des missions des agent·es de police municipale mis en commun et supprimer cette condition serait de nature à fragiliser la cohérence territoriale de leur action. Dès lors, le Gouvernement n'entend pas remettre en cause cette condition prévue par [l'article L. 512-1](#) du CSI. Toutefois, afin de répondre au besoin de mutualisation exprimé par les communes, notamment les plus petites, la [loi n° 2019-1461](#) du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, a renforcé les possibilités de mise en commun existantes. [L'article L. 512-2](#) du CSI permet ainsi désormais au·à la président·e d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de recruter, à son initiative ou à la demande des maires de plusieurs communes membres, un ou plusieurs agent·es de police municipale en vue de les mettre en tout ou partie à la disposition de l'ensemble des communes.

[Réponse ministérielle Sénat du 26 novembre 2020 - N° 18711](#)

■ Infirmier·e, sage-femme & puéricultrice - RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), instauré par le [décret n° 2014-513](#) du 20 mai 2014, constitue le cadre de référence pour les agent·es de la fonction publique d'État (FPE) et des collectivités territoriales percevant des primes fonctionnelles ou liées aux sujétions. Le RIFSEEP vise à simplifier le système indemnitaire et à valoriser les responsabilités exercées et le mérite. **En application du principe de parité entre la FPE et la fonction publique territoriale (FPT), les employeur·ses territoriaux·ales doivent mettre en œuvre le RIFSEEP pour leurs cadres d'emplois homologues dès lors que les corps de la FPE en bénéficient ([décret n° 91-875](#) du 6 septembre 1991 pris en application du premier alinéa de [l'article 88](#) de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT).** Le corps équivalent des cadres d'emplois des infirmier·es territoriaux·ales et des puéricultrices territoriales est celui d'infirmier·es civil·es des soins généraux du ministère de la défense et le corps équivalent du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales est celui de cadres de santé paramédicaux·ales civil·es du ministère de la défense. Or, à ce stade, **l'adhésion de ces corps au RIFSEEP n'est pas envisagée.** Afin que le système d'équivalence entre corps de la FPE et cadres d'emploi de la FPT ne constitue plus, dans certains cas, un obstacle juridique au passage au RIFSEEP, le Gouvernement s'était engagé lors de l'examen au Parlement de la loi de transformation de la fonction publique à modifier le décret du 6 septembre 1991 précité, ce qui a été fait par le [décret n° 2020-182](#) du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agent·es de la FPT. Le [décret n° 91-875](#) du 6 septembre 1991 modifié prévoit désormais la possibilité, pour les cadres d'emplois actuellement non éligibles au RIFSEEP, de prendre pour référence un autre corps de la FPE et déjà passé au RIFSEEP. Cette homologation alternative permet ainsi, sans autre modification réglementaire, aux collectivités qui le souhaitent de mettre en œuvre le RIFSEEP pour les cadres d'emplois d'infirmier·e, de puéricultrice et de sage-femme par référence respectivement aux corps des assistant·es de service social des administrations de l'État et des conseiller·es techniques de service social des administrations de l'État. Ces cadres d'emplois conservent cependant leurs corps équivalents historiques comme référence et l'assemblée délibérante pourra adapter les plafonds retenus aux plafonds applicables au corps homologue historique lorsque ce dernier bénéficiera du RIFSEEP.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 01 septembre 2020 - N° 28081](#)

■ Disparité du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), instauré par le [décret n° 2014-513](#) du 20 mai 2014, constitue le cadre de référence pour les agent·es de la fonction publique d'État (FPE) et des collectivités territoriales percevant des primes fonctionnelles ou liées aux sujétions. Le RIFSEEP vise à simplifier et accroître la transparence du système indemnitaire et à valoriser les responsabilités exercées et le mérite des fonctionnaires. En application du principe de parité entre la FPE et la fonction publique territoriale (FPT), les employeur·ses territoriaux·ales doivent mettre en œuvre le RIFSEEP pour leurs cadres d'emplois homologues dès lors que les corps de la FPE en bénéficient ([décret n° 91-875](#) du 6 septembre 1991 pris en application du premier alinéa de [l'article 88](#) de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale). Toutefois, le calendrier initial de mise en œuvre du RIFSEEP n'a pas pu être respecté pour certains corps de la FPE, retardant par conséquent le passage au RIFSEEP des cadres d'emplois homologues de la fonction publique territoriale. Conformément à l'engagement pris par le Gouvernement, le [décret n° 2020-182](#) du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agent·es de la fonction publique territoriale a modifié le [décret n° 91-875](#) du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa [de l'article 88](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale afin de permettre l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois non encore éligibles à ce régime indemnitaire. Sans remettre en cause le dispositif actuel pour les cadres d'emplois passés au RIFSEEP, il définit pour les cadres d'emplois non éligibles une nouvelle homologation transitoire fondée sur des corps de la FPE d'ores et déjà passés au RIFSEEP. Ce mécanisme permet également à ces cadres d'emplois de conserver leur corps homologue historique pour les autres primes et indemnités afin de garantir le maintien de certains avantages indemnitaires servis comme notamment ceux liés à des cycles de travail particuliers (travail le dimanche, travail de nuit, horaires décalés, astreintes, permanences...).

[Réponse ministérielle Sénat du 10 décembre 2020 - N° 14575](#)

■ Rupture conventionnelle - Contrôle de légalité & DIRECCTE

La convention de rupture conventionnelle résulte du libre consentement de l'autorité territoriale et de l'agent·e public·que. Elle définit les conditions de la rupture conventionnelle. Pour les salarié·es du secteur privé, [l'article L. 1237-14](#) du code du travail prévoit une homologation de la convention par l'autorité administrative. **Pour les agent·es public·ques, le·la législateur·trice n'a pas souhaité introduire un mécanisme analogue.** Dans ce cadre, la convention de rupture conventionnelle ne fait pas partie des actes visés à [l'article L 2131-2](#) du code général des collectivités territoriales relatif à leur transmission par l'autorité territoriale aux représentant·es de l'État au titre du contrôle de légalité. Elle n'a pas non plus à être transmise à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

[Réponse ministérielle Sénat du 10 décembre 2020 - N° 17167](#)

■ Accident de service - Fête du personnel

[L'article 21 bis](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et qui régit la situation des fonctionnaires territoriaux·ales dispose qu' : « *Est présumé imputable au service tout accident survenu à un·e fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le·la fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.* » tandis que [l'article L. 411-1](#) du code de la sécurité sociale applicable à la situation des agents·es contractuel·es de droit public dispose qu'« *est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeur·ses ou chef·fes d'entreprise.* ». Selon ces dispositions et quel que soit le régime de protection sociale des agent·es territoriaux·ales, il n'existe pas de présomption d'imputabilité au service des accidents survenus en dehors du temps et du lieu de travail. Aussi, dans ce cas de figure, il appartient à l'agent·e d'établir que l'accident est survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion d'une activité qui apparaît comme le prolongement normal du service. S'agissant d'un accident survenu lors d'une fête du personnel, la reconnaissance de l'imputabilité au service dépendra des circonstances de l'espèce telles que le caractère facultatif ou non de la participation de l'agent·e ou encore le rôle joué par l'intéressé·e dans l'organisation de cette fête ou lors de cette fête.

[Réponse ministérielle Sénat du 10 décembre 2020 - N° 18015](#)