

# L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

## Retraites : une « clause à l'italienne » examinée pour la fonction publique

Si le projet de système universel de retraite (SUR) garantit les droits acquis dans les anciens régimes, il n'évoque pas les personnes « à cheval » sur les 2 systèmes, donc nées entre 1975 et fin 2003. La question intéresse particulièrement les fonctionnaires avec la disparition du calcul sur l'indice détenu les 6 derniers mois.

Jean-Paul Delevoye, Haut-commissaire aux Retraites, préconisait à l'été 2019 de retenir les rémunérations perçues jusqu'au 31 décembre 2024 pour le salaire de référence pris en compte pour le calcul des droits acquis dans les anciens régimes, et d'aménager son calcul par générations compte tenu de la poursuite de la carrière. Pour la fonction publique, était évoquée l'idée de retenir le niveau salarial de l'agent quelques mois ou années après le passage dans le nouveau système.

La CFDT et l'UNSA notamment souhaitaient, pour leur part, s'adosser au dernier salaire de la carrière (donc le traitement le plus élevé) et non celui perçu fin 2024, un dispositif qualifié de « clause à l'italienne » prévu sans les régimes spéciaux de la SNCF et de la RATP.

Dans le cadre de la concertation sur la pénibilité et la gestion des fins de carrière dans la fonction publique, qui doit s'achever fin janvier-début février, le secrétaire d'Etat, Olivier Dussopt, ne s'y est pas opposé, notant l'unanimité des organisations syndicales qui acceptent de participer à la concertation sur ce scénario. Il a indiqué que plusieurs hypothèses de garantie des droits acquis étaient étudiées et que le gouvernement regardait cette « clause à l'italienne » avec beaucoup d'attention. Les syndicats restent prudents devant cette ouverture limitée, en attente des arbitrages définitifs du gouvernement.

28 JANVIER 2020  
N° 1659

### DISCIPLINE

Un licenciement pour insuffisance professionnelle doit respecter la procédure disciplinaire .....page 2

### RÉMUNÉRATIONS

Une résidence en métropole depuis 17 ans fonde un refus d'octroi de congés bonifiés .....page 3

### CARRIÈRE

L'employeur d'accueil d'un agent détaché conserve un pouvoir disciplinaire .....page 4

### EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Des éléments de fait doivent permettre de présumer l'existence d'un harcèlement .....page 5

### DOSSIER

Les taux de prestation d'action sociale à compter du 1er janvier 2020 .....pages 6 à 8

Retrouver **La Lettre de l'Employeur Territorial** sur internet

Pour accéder aux **articles parus dans La Lettre de l'Employeur Territorial depuis l'an 2000** :  
[www.editionssorman.com](http://www.editionssorman.com)



## Licenciement : l'agent doit avoir connaissance de l'ensemble des éléments retenus par l'employeur

L'employeur peut licencier un agent contractuel pour insuffisance professionnelle, en respectant la procédure disciplinaire. Il doit le mettre à même de demander la communication de toutes les pièces figurant dans son dossier individuel, dans un délai lui permettant d'en prendre connaissance. Ce droit concerne plus généralement les éléments sur lesquels il entend fonder sa décision, même s'ils ne figurent pas au dossier individuel (article 39-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Dans une affaire, le président du CCAS licencie le directeur de l'établissement hospitalier pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), après l'avoir informé de la décision envisagée le 22 novembre 2014, et un entretien le 1er décembre.

Sept attestations défavorables à l'intéressé établies par des agents de l'EHPAD ne figurent pas dans le dossier consulté par l'intéressé le 1er décembre, ayant été établies le jour même de la consultation choisie par l'intéressé.

Mais, pour le juge, cela reste sans incidences sur l'obligation de respecter les droits de la défense dès lors que l'employeur peut informer l'agent de ces nouveaux éléments postérieurement à la consultation et que des diligences ultérieures peuvent lui permettre de présenter des observations sur les nouveaux éléments transmis.

**À retenir :** *le contractuel n'ayant pas été mis à même de demander la communication de l'intégralité des pièces retenues par l'employeur dans un délai garantissant le respect de ses droits à la défense, la mesure est irrégulière et justifie une annulation, contrairement à ce qu'a estimé le tribunal administratif. CAA Nantes n° 18NT00165 M. A du 19 mars 2019.*

## Un licenciement pour insuffisance professionnelle doit respecter la procédure disciplinaire

■ **L'employeur peut licencier un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle en respectant la procédure disciplinaire.** Il l'informe par écrit de la procédure, des faits reprochés, de la possibilité d'obtenir la communication de son dossier et de se faire assister des conseils de son choix dans un délai suffisant pour organiser sa défense (articles 93 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 4 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989). En pratique, il doit le mettre à même de demander l'ensemble des pièces de son dossier sur lesquelles il se fonde dans un délai lui permettant de se défendre avant l'éviction.

Dans une affaire, le 14 janvier 2016, le président du syndicat intercommunal licencie une adjointe technique de 2e classe. Responsable du restaurant scolaire, elle doit réceptionner les livraisons de denrées, gérer les stocks, préparer et servir les repas pour 70 personnes, nettoyer la salle de restaurant, la vaisselle et la cuisine à l'issue des 2 services et établir les documents nécessaires au contrôle d'hygiène. En outre, elle accompagne les enfants entre l'arrêt de car et la cour de l'école, le matin et le soir. Elle fait l'objet, avant son éviction, de plusieurs avertissements les 6 mai et 8 août 2014 pour manquements aux règles d'hygiène et de conservation des aliments.

### L'absence préjudiciable du rapport d'audit

L'employeur s'appuie entre autres sur le rapport de visite du restaurant scolaire d'un cabinet spécialisé le 12 juin 2003, pointant de nombreux dysfonctionnements, dont notamment un défaut de conformité dans le contrôle des températures, un usage non conforme des chambres froides et la présence de produits alimentaires périmés. Mais ce rapport n'est pas communiqué à la femme avant la réunion du conseil de discipline le 5 janvier 2016, ni même la décision de licenciement. Pourtant, comme responsable du respect des règles de sécurité alimentaire et du maintien de la cuisine scolaire dans un état d'entretien conforme aux règles, elle était nécessairement mise en cause par les conclusions très défavorables du rapport. Quand bien même elles auraient été confirmées par d'autres éléments ultérieurs dont la fonctionnaire a pu avoir connaissance, cela reste sans incidence sur la méconnaissance de ses droits à la défense, impliquant la communication de l'intégralité des pièces figurant au dossier administratif sur lequel l'employeur s'est fondé. Elle a ainsi été privée d'une garantie liée aux droits de la défense.

**À retenir :** *c'est donc à tort que le tribunal a refusé d'annuler l'éviction. Cette décision s'inscrit dans une jurisprudence constante qui veut que si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement de l'une d'elle, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision que si le dossier montre qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision ou a privé l'intéressé d'une garantie (CE Ass. n° 335033 M. C du 23 décembre 2011).*

CAA Nantes n° 18NT00466 Mme A du 19 mars 2019.

## Omettre de déclarer un PACS entraîne le reversement de la pension de réversion accordée

■ Le conjoint d'un fonctionnaire décédé bénéficie d'une pension de réversion égale à 50 % de celle du fonctionnaire ou dont il aurait pu bénéficier au jour de son décès, de la moitié de la rente d'invalidité et de la majoration accordée aux agents ayant élevé 3 enfants (article 40 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 sur la CNRACL). Cependant, le conjoint survivant ou divorcé qui contracte un nouveau mariage ou vit en concubinage notoire perd son droit à la réversion (article 47 du décret). Dans une affaire, un homme bénéficie de la pension de réversion du chef de son épouse depuis le 1er septembre 2006. En juin 2014, la CNRACL lui adresse un formulaire de déclaration sur l'honneur pour mettre à jour sa situation familiale qu'il retourne une semaine plus tard en indiquant qu'il est uni par un pacte civil de solidarité depuis le 10 mars 2008.

La Caisse annule le versement de la pension de réversion dès le 1er août et surtout réclame 21 000 € de sommes indûment versées depuis le 10 mars 2008, l'agent obtenant un étalement du paiement à raison de 190 € par mois. La restitution des sommes indûment payées suit les règles du code des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, dont l'article L. 93 prévoit une prescription de 4 années, soit l'année au cours de laquelle le trop-perçu a été constaté et les 3 années antérieures, sauf fraude, omission, déclaration inexacte ou mauvaise foi du bénéficiaire.

Pour le Conseil d'État, si le code civil (article 515-8) définit le concubinage comme l'union de fait caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité entre 2 personnes de même sexe ou de sexe différent qui vivent en couple, le PACS (article 515-4) engage les partenaires à une vie commune, une aide matérielle et une assistance réciproque.

### La bonne foi est sans incidence

Dès lors, même si les dispositions du décret sur la CNRACL ne mentionnent pas cette situation au nombre des modifications familiales, le PACS, eu égard à l'objet de la réglementation, a nécessairement le même effet et constitue une modification de situation que le bénéficiaire doit déclarer.

L'absence de déclaration auprès de la Caisse, même si elle ne révèle aucune intention frauduleuse ou de mauvaise foi de l'agent, fait obstacle à l'application de la prescription de 4 ans et permet bien à la caisse de retraite de récupérer l'ensemble des sommes versées à tort.

**À retenir :** cette décision, rendue contre les préconisations du rapporteur public qui estimait, s'appuyant sur les travaux préparatoires du texte, que la bonne foi de l'agent lui garantissait l'application du délai de prescription, aligne le régime des fonctionnaires sur le régime général. En effet, la Cour de cassation, pour une prescription limitée à 2 années, considère que l'abstention volontaire par le bénéficiaire d'une pension de réversion de déclarer un changement dans sa situation familiale s'assimile à une fraude qui le prive du bénéfice d'une prescription abrégée (C. Cass. pourvoi n° 16-14350 du 19 janvier 2017).

CE n° 414805 Caisse des dépôts et consignations du 28 janvier 2019 et concl.

## Une résidence en métropole depuis 17 ans fonde un refus d'octroi de congés bonifiés

Les fonctionnaires originaires de Guadeloupe, Guyane, Martinique, de Mayotte, de la Réunion et de la collectivité de Saint-Pierre-et-Miquelon exerçant en métropole bénéficient des congés bonifiés de l'État (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Ce régime accorde tous les 36 mois, au fonctionnaire dont le lieu de résidence habituelle est situé dans l'un de ces départements, la prise en charge des frais de transport, une majoration de congés de 30 jours et de la rémunération. La résidence habituelle est le département où se trouve le centre des intérêts moraux et matériels de l'agent (déc. n° 78-399 du 20 mars 1978).

Dans une affaire, le ministre des Finances refuse à une adjointe administrative des congés bonifiés pour l'été 2017.

Originaires de Martinique où elle est née et a étudié jusqu'en 1992, elle arrive en métropole en 1993, repart de 1997 à 1999 avec la naissance de son 1er enfant avant de revenir en métropole. Elle entre dans l'administration en 2007, se marie à Orléans en 2009 et donne naissance à 2 autres enfants métropolitains en 2003 et 2013.

Même si son père, ses frères, oncles et tantes résident en Martinique, que son époux en est originaire, qu'elle y dispose d'un compte bancaire, d'un immeuble en indivision et s'y rend à plusieurs reprises, elle n'établit pas avoir, dans ce département, le centre de ses intérêts matériels et moraux, résidant en métropole depuis 17 ans.

**À retenir :** en refusant de lui octroyer un congé bonifié pour l'année 2017, le directeur départemental des finances publiques n'a pas méconnu les dispositions du décret.

CAA Nantes n° 17NT03804 Mme C du 28 janvier 2019.

## Un accident survenu dans le cadre de décharges syndicales est un accident de service

■ **Un contingent accordé sous la forme de décharges d'activité de service permet aux agents d'exercer, pendant leurs heures de travail, une activité syndicale au profit de leur organisation d'appartenance qui les a désignés, en accord avec l'employeur,** dans le périmètre du ou des comités techniques retenus dans le calcul du contingent, selon qu'il est ou non obligatoirement affilié au centre de gestion.

Le calcul suit un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques (articles 100-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, 12, 19 et 20 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Par ailleurs, est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans ou à l'occasion des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute ou circonstance particulière l'en détachant (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, le président de la communauté de communes, sur avis défavorable de la commission de réforme, refuse de reconnaître imputable la chute d'une

représentante le 13 mars 2015, dans l'escalier du bâtiment occupé par le syndicat dont elle est secrétaire départementale.

La cour relève qu'elle bénéficiait bien d'une décharge partielle d'activité pour raisons syndicales de 120 heures mensuelles. L'accident a lieu à 9h30 pendant les horaires de bureau, dans les locaux de son organisation (même s'ils ne sont pas ceux de l'employeur). Plusieurs attestations retracent des entretiens prévus ce jour-là avec des agents sollicitant l'assistance du syndicat, de sorte que la présence de la femme dans les lieux était justifiée par son activité syndicale. L'employeur ne saurait faire valoir que les documents fournis ont été établis après le refus, dès lors qu'ils se rapportent aux faits contemporains de l'accident et qu'il n'en conteste pas véritablement la teneur.

**À retenir :** *dans ces conditions, la femme a bien chuté à l'occasion de ses fonctions syndicales, dans le cadre de décharges d'activité, et la chute constitue un accident de service.*

CAA Nancy n° 17NC00158 du 20 novembre 2018  
Communauté de communes Moselle et Madon du 20 novembre 2018.

## L'employeur d'accueil d'un agent détaché conserve un pouvoir discrétionnaire

■ **Dans les 3 fonctions publiques, le détachement place le fonctionnaire hors de son cadre d'emplois ou corps d'origine mais il préserve à l'intéressé ses droits à avancement et à retraite.** Prononcé à la demande de l'intéressé, de courte ou de longue durée, il est révocable (article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour les agents territoriaux).

Dans une affaire, un adjoint technique de 1ère classe des établissements d'enseignement du ministère de l'Éducation obtient son détachement pour une année au sein de la région, le 1er janvier 2011. Affecté dans un lycée au service des installations électriques, il bénéficie d'un renouvellement de son détachement à 3 reprises, avant que le président ne l'informe qu'il ne sera pas reconduit dans ses fonctions au-delà du 1er juin, terme de période en cours. Même si la loi fait de l'accès des fonctionnaires aux 2 autres fonctions publiques une garantie fondamentale de leur carrière à laquelle l'employeur d'origine ne peut pas s'opposer, sauf intérêt du service ou avis contraire de la commission de déontologie (articles 14 et 14 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), l'employeur d'accueil reste libre de renouveler le détache-

ment et l'agent n'a aucun droit à sa reconduction lorsqu'il arrive à échéance.

Sur un plan procédural, la cour, qui relève que la décision est prononcée en considération de la personne du fonctionnaire sans pour autant constituer une sanction, en tire 2 conclusions, l'absence d'obligation pour l'employeur d'accueil de permettre à l'agent d'avoir connaissance de son dossier et d'être reçu en entretien, d'une part, et l'absence de motivation, d'autre part, la mesure ne retirant ni n'abrogeant une décision créatrice de droits (article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration).

**À retenir :** *sur le fond du dossier, dès 2013, l'adjoint technique n'atteint pas pleinement ses objectifs annuels, n'ayant pas su faire preuve d'initiative, d'adaptation, de dynamisme et d'autonomie, et ayant révélé des capacités techniques insuffisantes. Même s'il a bénéficié d'avancements d'échelon, que sa réintégration l'éloigne de sa femme et de son enfant, provoquant chez lui une dépression nerveuse, la décision du président de la région n'est pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation.*

CAA Marseille n° 16MA04737 M. A du 13 novembre 2018.

## Des éléments de fait doivent permettre de présumer l'existence d'un harcèlement

■ **Aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir** (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Ces faits répétés doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, une diminution d'attribution justifiée par l'intérêt du service, une manière de servir inadéquate ou des difficultés relationnelles ne constituant pas un harcèlement.

L'agent qui s'en estime victime doit présenter des éléments de fait susceptibles de le caractériser, à charge pour l'employeur d'établir qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères.

Dans une affaire, le directeur du système d'information (DSI) d'un établissement public de santé en CDI affirme que des responsabilités et moyens entrant dans le champ de ses attributions lui ont été retirés. Mais l'intérêt du service justifiait le non remplacement d'un poste d'adjoint dans son service, la recherche d'économies budgétaires et la création d'une cellule dédiée à un projet de gestion du « circuit médicament » placée sous la responsabilité de la directrice financière après un audit externe relevant les difficultés d'organisation et

relationnelle de la DSI.

S'il estime avoir été mis en difficulté à l'égard de 2 de ses subordonnées avec lesquelles il avait des différends, sa supérieure directe a rencontré son opposition alors qu'elle tentait de remédier aux problèmes relationnels avec sa collègue directrice financière et les agents de son service partiellement détachés sur la cellule dédiée au projet de gestion. L'intervention de cette responsable révèle d'autant moins un exercice anormal de son pouvoir hiérarchique et d'organisation, que lui-même est l'auteur de courriers aux termes inacceptables à l'adresse de l'un des agents détachés, de la directrice financière et de la DGS de l'établissement.

Le DSI s'estime victime d'ordres contradictoires et d'« imputations erronées » évoquant 2 courriers des 7 décembre 2012 et 28 mai 2014 lui rappelant, d'une part, que l'acquisition d'équipements nouveaux non programmés destinés aux directeurs doit être soumise à la DGS et, d'autre part, que l'achat de matériels informatiques à usage thérapeutique doit être examiné par son propre service, sans que le médecin demandeur n'ait à renvoyer sa demande à la direction générale. Mais il ne s'agit que du rappel de la différence entre une dépense publique programmée et une dépense courante non programmée.

## Un licenciement justifié

Le cadre s'estime enfin victime de refus de communication et d'agressivité par l'emploi systématique d'écrits de la DGS et du DRH. Mais leur nombre et leur contenu restent mesurés au regard du contexte très conflictuel de ses propres écrits. Il ne peut pas davantage affirmer avoir eu 3 entrevues avec sa directrice en 2 ans alors qu'il siège au comité de direction hebdomadaire.

Les courriers à la DGS d'un représentant syndical du 18 octobre 2013, et d'un agent à mi-temps du 20 novembre à la directrice financière, n'établissent pas plus un harcèlement que l'attestation d'un responsable de réseau ayant quitté le service depuis février ou les courriels entre le syndicat et le DSI. Ils confirment tout au plus la réorganisation en cours, son contexte conflictuel et les qualités techniques de l'intéressé.

En revanche, dès le mois d'août 2013, il s'oppose clairement à la mise en œuvre d'un projet décidé par la direction et placé sous la responsabilité de la directrice financière. Il critique systématiquement la compétence

de sa collègue par des propos déplacés, refuse toute collaboration avec elle et persécute par des ordres comminatoires un agent de son service détaché à mi-temps sur ce projet. Il remet à plusieurs reprises en cause l'incapacité de la directrice générale à lui donner des directives, adoptant à son égard un ton méprisant et irrespectueux, notamment le 14 mai 2014. Même devant le juge, l'agent persiste à estimer que ce projet a été porté « en dépit du bon sens » et en violation de la compétence entre les directeurs, mettant même en difficulté le responsable de la pharmacie, principal concerné par un circuit sécurisé du médicament, sans mettre en avant un quelconque intérêt public ou de service justifiant son attitude.

**À retenir :** *si l'agent n'a pas été victime de harcèlement moral, son attitude est, en revanche, fautive, et justifie son licenciement le 18 juillet 2014.*

CAA Versailles n° 16VE00895 M. A du 19 février 2019.

## Les taux de prestation d'action sociale à compter du 1er janvier 2020

*L'action sociale s'attache à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, et à les aider dans les situations difficiles. Distincte de la rémunération, elle est indépendante du grade, de l'emploi ou de la manière de servir (article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).*

### Un mécanisme de quotient familial à l'Etat

■ L'action sociale suppose une participation du bénéficiaire à la dépense engagée en fonction de son revenu et de sa situation familiale, sauf dispositions propres à une prestation.

Chaque assemblée détermine les actions et le montant des dépenses, leurs modalités de mise en œuvre, sans être tenue à un minimum (article 88-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Mais les sommes retenues constituent une dépense obligatoire (4° bis de l'article L. 2321-1 du CGCT pour les communes).

Relevons que l'État, pour les séjours d'enfants, applique un mécanisme de quotient familial (QF).

Il est calculé en fonction du revenu fiscal de référence (RFR) figurant sur le dernier avis d'imposition disponible et du nombre de parts à la date de la demande, du (des) foyer(s) fiscal(aux) des personnes ayant la charge effective et permanente de l'enfant et répertoriées dans le logement du demandeur où l'enfant réside à titre principal :

En pratique,  $QF = RFR / \text{Nombre de parts} / 12$ .

Si le demandeur vit maritalement (mariage ou pacte civil de solidarité – Pacs), il est tenu compte du RFR et du nombre de parts fiscales mentionnés sur l'avis d'impôt sur le revenu ou de non-imposition du couple.

Si le demandeur présente 3 avis d'impôt sur les revenus ou de non-imposition du fait de son mariage ou de la conclusion d'un Pacs, son RFR résultera de l'addition des RFR portés sur les 3 avis.

S'il vit en concubinage avec une autre personne, les 2 RFR sont additionnés, sur la base des 2 avis d'impôt sur les revenus ou de non-imposition.

Si le demandeur a connu, entre l'année de l'avis d'imposition et le moment de sa demande, un changement de sa situation matrimoniale (divorce, rupture en cas de Pacs, séparation ou décès du conjoint), l'Etat reconstitue son RFR sur la base de sa nouvelle situation matrimoniale. Les revenus pris en compte à ce titre seront alors ceux qu'il a effectivement perçus.

Dans ces 3 hypothèses, le nombre de parts fiscales est reconstitué à la date de la demande.

Par ailleurs :

- une part supplémentaire est comptabilisée si le demandeur est parent isolé assumant seul la charge financière de l'enfant ;

- une demi-part est ajoutée si l'agent est porteur de handicap, a un enfant ou une personne à charge porteur de handicap titulaire d'une carte d'invalidité et/ou bénéficiant d'une prestation sociale liée au handicap.

Dans un cadre qui laisse in fine une grande latitude aux employeurs dans leur nature et leurs conditions d'attribution, les prestations de l'État restent ainsi une référence.

Pour 2020, les prestations mutualisées accordées notamment aux personnels des directions départementales interministérielles s'établissent ainsi :

#### Restauration :

- Prestation repas : **1,27 € par repas.**

#### Aide à la famille :

- Prestation pour la garde des jeunes enfants (il s'agit du CESU garde d'enfants).

- Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant : **23,59 € par jour.**

Elle compense les frais des enfants accompagnant leurs parents en maison de repos ou de convalescence pour un séjour médicalement prescrit dans un établissement agréé par la sécurité sociale. L'enfant doit avoir moins de 5 ans au moment du séjour et rester avec son parent dans l'établissement. La durée du séjour est limitée à 35 jours par an et par enfant.

Les fonctionnaires peuvent bénéficier de l'appui de travailleurs familiaux, aux mêmes conditions de prise en charge (par la CAF) que les salariés du régime général de sécurité sociale. En effet, les parents de jeunes enfants peuvent, en situation de maladie ou de maternité, avoir besoin d'être secondés dans les soins à donner aux enfants et pour certaines tâches. Les associations de travailleuses familiales et d'aides ménagères mettent un personnel qualifié à disposition des familles qui font appel à elles (circulaire

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

CNAF 55-77 du 1.07.1977 fixant les conditions de prise en charge de ces interventions par les CAF).

## Subvention des séjours d'enfants :

• *En colonie de vacances* : sont visés les colonies de vacances, centres de vacances maternels, collectifs pour adolescents, accueils de scoutisme... répondant à la réglementation "Jeunesse et sports", en France ou à l'étranger.

### - *Enfants de moins de 13 ans, et par jour :*

- . taux de base : **7,58 €**
- . avec quotient familial :
  - < 621 € : **23,40 €**,
  - de 621 à 780 € : **21,17 €**,
  - de 781 à 1 237 € : **19,67 €**,
  - et de 1 238 à 1 608 € : **10,59 €**.

### - *Enfants de 13 à 18 ans et par jour :*

- . taux de base : **11,46 €**
- . avec quotient familial :
  - < 1 237 € : **29,82 €**,
  - et de 1 237 à 1 608 € : **16,07 €**.

• *En centres de loisirs sans hébergement* : les établissements (centres aérés, centres de loisirs) reçoivent les enfants à la journée, pour les congés scolaires, et leur proposent un choix d'activités.

Ils doivent être agréés comme centres de loisirs par les services de la Jeunesse et des sports.

La prestation est versée sans limitation du nombre de journées et peut être servie à moitié pour les accueils en demi-journées.

### - *Par demi-journée :*

- . taux de base : **2,76 €**
- . avec quotient familial :
  - < 621 € : **5,23 €**,
  - de 621 à 780 € : **4,07 €**,
  - de 781 à 1 020 € : **3,58 €**,
  - de 1 021 à 1 090 € : **3,06 €**,
  - de 1 091 à 1 250 € : **2,91 €**,
  - de 1 251 à 1 400 € : **2,78 €**,
  - et de 1 401 à 1 608 € : **1,93 €**.

### - *Par journée complète :*

- . taux de base : **5,46 €**
- . avec quotient familial : 2 x montant de la demi-journée.

• *En maisons familiales de vacances et en gîtes, sont concernés :*

- les maisons familiales de vacances agréées par le ministre chargé de la Santé,

- les villages familiaux de vacances agréés par le ministre chargé du Tourisme (y compris les villages de toiles et formules "mobil-home" s'il s'agit d'équipements relevant d'un village familial de vacances),

- les établissements agréés par la Fédération des gîtes de France (gîtes ruraux, d'étapes ou de groupe, gîtes d'enfants...).

La prestation ne requiert pas de lien de parenté entre l'enfant et la personne avec qui il effectue le séjour. Chacun des enfants à charge de l'agent, âgés de moins de 18 ans, ayant effectué le séjour, y ouvre droit, dans la limite de 45 jours par an. Cette limite est portée à 20 ans pour les enfants handicapés.

Lorsque la formule utilisée (location notamment) ne fait pas apparaître un prix de journée individuel, la prestation est servie par enfant, quel que soit le nombre de personnes présentes, dans la limite de la somme globalement dépensée.

Depuis le 1er janvier 1996, les séjours en pension complète ouvrent droit à un taux de prestation supérieur au taux des autres formes de séjours (circulaires FP/4 n° 1768 et 2B n° 36 du 27 mars 1991).

### - *Séjour en pension complète et par jour :*

- . taux de base : **7,97 €**
- . avec quotient familial :
  - < 621 € : **14,01 €**,
  - de 621 à 780 € : **10,74 €**,
  - de 781 à 1 020 € : **10,35 €**,
  - de 1 021 à 1 090 € : **8,88 €**,
  - de 1 091 à 1 250 € : **7,87 €**,
  - de 1 251 à 1 400 € : **6,87 €**,
  - et de 1 401 à 1 608 € : **5,57 €**.

### - *Autre formule et par jour :*

- . taux de base : **7,58 €**
- . avec quotient familial :
  - < 621 € : **14,00 €**,
  - de 621 à 780 € : **10,50 €**,
  - de 781 à 1 020 € : **9,89 €**,
  - de 1 021 à 1 090 € : **8,59 €**,
  - de 1 091 à 1 250 € : **7,61 €**,
  - de 1 251 à 1 400 € : **6,61 €**,
  - et de 1 401 à 1 608 € : **5,32 €**.

• *Séjours dans le cadre éducatif* : ils concernent tous les établissements préélémentaires, élémentaires, d'enseignement secondaire (y compris l'enseignement professionnel ou agricole), et doivent être organisés officiellement par le chef d'établissement. Les séjours de découverte linguistique et culturelle pendant les vacances scolaires, dans le cadre des appariements d'établissements (procédure propre à l'Éducation nationale), sont pris en charge au titre des "séjours linguistiques".

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

- *Séjours d'une durée inférieure à 21 jours et par jour :*

- . taux de base : **3,73 €**
- . avec quotient familial :
  - < 621 € : **23,40 €**,
  - de 621 à 780 € : **21,18 €**,
  - de 781 à 930 € : **18,91 €**,
  - de 931 à 1 090 € : **13,98 €**,
  - de 1 091 à 1 250 € : **9,61 €**,
  - de 1 251 à 1 400 € : **7,06 €**,
  - et de 1 401 à 1 608 € : **2,61 €**.

- *Forfait pour 21 jours ou plus :*

- . taux de base : **78,49 €**
- . avec quotient familial : 21 x montant par jour.

• *Séjours linguistiques* (circulaires FP/4 n° 1761 et 2B n° 11 du 31 janvier 1991) : 3 types de séjours sont concernés et en priorité ceux à l'initiative de l'administration en faveur des enfants des agents. Lorsque de tels séjours ne peuvent pas leur être proposés, les parents peuvent choisir des voyages qui répondent à certains critères (organisation par une association à but non lucratif fédérée). Sont également visés, les séjours de découverte linguistique et culturelle mis en œuvre par les établissements d'enseignement dans le cadre des appariements permettant à deux établissements, l'un français, l'autre étranger, d'organiser un certain nombre d'actions, dont les "séjours de découverte linguistique et culturelle". Pour tous, la prestation est servie dans la limite de 21 jours par an.

- *Enfants de moins de 13 ans et par jour :*

- . taux de base : **7,58 €**
- . avec quotient familial :
  - < 621 € : **23,40 €**,
  - de 621 à 780 € : **21,18 €**,
  - de 781 à 1 237 € : **19,67 €**,
  - et de 1 238 à 1 608 € : **10,59 €**.

- *Enfants de 13 à 18 ans, et par jour :*

- . taux de base : **11,47 €**
- . avec quotient familial :

- < 1 237 € : **29,81 €**,
- et de 1 237 à 1 608 € : **16,06 €**.

## Aide aux parents d'enfants handicapés :

La réglementation interministérielle définit 4 prestations :

• *L'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans : 165,02 € par mois.* Elle est accordée aux seuls bénéficiaires de l'Allocation d'Éducation Spéciale (AES).

• *L'allocation spéciale pour enfants atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans.* Cette allocation n'est pas servie aux bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) : **123,95 € par mois** au 1er avril 2019 (son taux est de 30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales, revalorisée chaque 1er avril (article L. 551-1 du code de la sécurité sociale).

• *La participation aux frais de séjours en centres de vacances spécialisés pour handicapés* (servie également aux enfants majeurs). Il s'agit de séjours en centres recevant exclusivement des personnes handicapées relevant d'organismes à but non lucratif ou de collectivités publiques. La prestation est servie quel que soit l'âge des enfants, sur la base d'un taux journalier, sans condition de ressources ni plafond. Son montant est de **21,61 € par jour**.

• *La participation aux frais de séjours en centres familiaux de vacances agréés et gîtes de France* (servie jusqu'à 20 ans) : **7,97 € par jour en pension complète et 7,58 € pour une autre formule.**

**Attention :** les prestations pour enfants handicapés n'exigent aucune condition de ressources des parents, y compris pour les prestations de vacances. Elles bénéficient d'une exonération pour l'impôt sur le revenu (art. 81-2 du code général des impôts), sont exclues de l'assiette de cotisations sociales et ne sont pas assujetties à la CSG.

Circulaires ministère Fonction publique n° CPAF1936852C du 24 décembre 2019 et n° CPAF1936856C du 30 décembre 2019.

## La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : [evelyne.brochand@editionsormon.com](mailto:evelyne.brochand@editionsormon.com)

**La lettre de l'employeur territorial**, 13, rue d'Uzès, 75002 Paris - Rédaction : Pierre-Yves Blanchard - Renseignements : Fax 01 42 33 78 83  
Abonnement : 46 numéros par an, 579 € TTC. Tél. 02 32 46 95 80 - Petites annonces : tél. 02 32 46 95 80  
Imprimerie du Moniteur - 27230 Piencourt - Directeur de la publication : Guy Sorman  
Commission paritaire : n° 0423 T 83042 - ISSN : 1267-0944 - Encarts jetables suivant les éditions.