

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

EN 2019, LES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE AUGMENTENT DE NOUVEAU

Selon l'INSEE, au 31 décembre 2019, la fonction publique employait 5,66 millions de personnes (5,3 millions en équivalents temps plein), dont 51 700 bénéficiaires de contrats aidés, soit une croissance de 0,3 % après une baisse de 0,4 %, mais, hors ces contrats (en baisse de 34 %), l'emploi augmente de 0,8 %.

Si l'Etat progresse de 0,2 % et les hôpitaux de 0,3 %, la FPT, après 3 ans de baisse, augmente de 0,5 % et même de 0,9 % hors contrats aidés, avec un dynamisme particulier des intercommunalités (+ 3,2 %) grâce aux transferts des dernières années.

Si les fonctionnaires restent majoritaires (67,4 % des effectifs), les contractuels augmentent de 5,2 % et représentent 19,9 % des emplois, les femmes restant les plus nombreuses (62,7 %).

Si plus de la moitié des agents publics sont de catégorie A à l'Etat, les 3/4 des salariés territoriaux et la moitié de ceux de la FPH relèvent de la catégorie C. Cependant, la part des premiers augmente dans les 3 fonctions publiques au détriment de la catégorie B, conséquence des réformes statutaires, notamment dans la filière médico-sociale (faisant de la catégorie A une filière aux statuts disparates).

Le temps partiel ou non complet bénéficie à 22,0 % des agents, 26,8 % dans la FPT (28,5 % des femmes et 11,2 % des hommes), un tiers des salariés à temps partiel l'étant à 80 %.

Pour un âge moyen de 43 ans et 7 mois (45 ans dans la FPT), les fonctionnaires sont plus âgés (46 ans), contre 39 ans pour les contractuels.

Dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières, les entrées augmentent tandis que les sorties diminuent (- 18 100 en 2018 à + 8 800 en 2019), au bénéfice des contractuels (+ 24 800 entrées par rapport à 2018), tandis que celles sous statut de fonctionnaires diminuent (- 5 000).

Cependant, dans la FPT, le solde est positif pour tous les statuts hormis les fonctionnaires. Le solde entrées-sorties de ces derniers se détériore légèrement du fait d'une hausse des entrées moins soutenue que celle des sorties. Pour autant, leurs effectifs augmentent, en raison notamment de la titularisation de 46 200 contractuels en cours d'année.

INSEE Première Mars 2021.

23 MARS 2021
N° 1713

CHÔMAGE

La prolongation de l'aide aux chômeurspage 2

RÉMUNÉRATIONS

L'ajout de points d'indice en catégorie C reste limitépage 3

CONDITIONS DE TRAVAIL

Une astreinte avec de fortes contraintes constitue un travail effectifpage 4

RECLASSEMENT

Inaptitude physique : de multiples dispositifs de reprisepage 5

DOSSIER

Le CESU, support de l'aide à la garde d'enfants.....pages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

L'assemblée peut annualiser le temps de travail malgré les contraintes de l'emploi concernépage 8

Nouveau : FIL INFO

Adressez-nous votre mail pour bénéficier, chaque jour, d'une information pratique et gratuite par internet.

Inscription :

webmaster@editionssorman.com

Offre valable 3 mois pour les non-abonnés



La prolongation de l'aide aux chômeurs

Avec l'état d'urgence sanitaire, les chômeurs indemnisés bénéficient de mesures de protection prolongées jusqu'au 31 mars 2021.

Ainsi, depuis le 30 décembre 2020, la période de référence au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation pour permettre l'ouverture de droits à chômage est prolongée du nombre de jours correspondant à la partie de cette période comprise entre le 30 octobre 2020 et désormais le 31 mars 2021, comme elle l'a été entre le 1er mars et le 31 mai 2020. Cette période, initialement de 24 mois pour les salariés de moins de 53 ans, et de 36 mois à 53 ans et plus, peut, avec les 2 allongements, atteindre 31 mois pour les premiers et 43 mois pour les seconds.

En matière de démission, la crise sanitaire a admis 2 nouveaux cas de démission légitime permettant l'attribution du chômage. Sont en effet éligibles les salariés qui ont démissionné entre le 1er juin et le 29 octobre 2020 pour reprendre un CDI ou un CDD d'au moins 3 mois (455 heures) qui s'est concrétisé par une embauche à laquelle soit l'employeur a mis un terme avant 65 jours travaillés (3 mois ou 91 jours calendaires), ou qui ne s'est pas concrétisé par une embauche effective, charge au salarié de fournir une promesse d'embauche, un contrat ou une déclaration de l'employeur attestant qu'il y a renoncé ou l'a reportée. Ces 2 cas de démission légitime concernent toute prise en charge intervenant entre le 30 décembre 2020 et désormais le 31 mars 2021.

Rappelons que, par le jeu d'une ordonnance du 10 février 2021 (n° 2021-136), un allocataire indemnisé dont la fin de droit intervient entre le 30 octobre 2020 et le 31 mars 2021 bénéficie d'un allongement de son indemnisation jusqu'au 31 mars, qu'il remplisse ou non des conditions de rechargement, durée entendue comme le nombre de jours calendaires entre la fin des droits et le 31 mars.

Arrêté du 8 mars 2021 (JO du 9 mars).

NEUTRALITÉ DU SERVICE PUBLIC : INTERVENANTS ET ACCOMPAGNANTS RELÈVENT D'UN RÉGIME DISTINCT

■ Si l'enseignement de l'EPS à l'école relève des enseignants du 1er degré, ils peuvent être assistés d'un personnel agréé disposant d'une qualification définie par l'État (articles L. 312-3 et D. 312-3 du code de l'éducation). En pratique, les inspections académiques délivrent cet agrément à des professionnels ou à des bénévoles.

En ce qui concerne leurs obligations et notamment leur soumission à celle de neutralité qui proscribit toute manifestation des opinions religieuses dans les fonctions (article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), le ministère de l'Éducation confirme que, même s'il s'agit d'un parent d'élèves, il ne saurait porter un signe religieux dans ses missions et lors du passage de l'agrément.

En effet, ces intervenants ne sont pas de simples accompagnants, mais apportent leur concours à l'enseignement de l'EPS dans les écoles publiques. Ils prennent part à cette mission et sont au contact direct des enfants dont ils encadrent les activités sous la responsabilité pédagogique de l'enseignant, et sont ainsi placés dans une situation comparable à celle des professeurs des écoles.

Sur un plan général, la jurisprudence a déjà eu l'occasion de rappeler que les personnes qui, à l'intérieur des locaux scolaires, participent à des activités assimilables à celles des personnels enseignants doivent faire preuve de la même neutralité, qui exclut d'arborer un signe ostentatoire d'appartenance politique ou religieuse, comme le port du voile pour une mère de famille (CAA Lyon n° 17LY04351 Mmes A, C du 23 juillet 2019).

Le régime distinct des sorties scolaires

S'agissant en revanche des sorties scolaires, une étude du Conseil d'État réalisée pour le Défenseur des droits en 2013 rappelle qu'à la différence de la qualité d'agent, celle d'usager du service public n'implique aucune limitation à la liberté d'opinion ou de croyance, ni à la possibilité de les exprimer. Entre l'agent et l'usager, le Conseil d'État n'identifie pas de 3e catégorie de « collaborateurs ou participants » soumis en tant que telle à la neutralité religieuse. La notion de collaborateurs occasionnels a seulement permis d'indemniser des personnes ayant subi un dommage en prêtant leur concours au service : il en est ainsi d'une mère de famille blessée dans une sortie pédagogique (CE n° 63044 Mme X du 13 janvier 1993). Pour autant, ils ne deviennent pas des agents du service public soumis à une obligation de neutralité.

Rappel : les tiers n'ont aucune relation avec le service public et sont dans une situation distincte des agents et usagers.

Pour les usagers, une restriction à la liberté de manifester ses opinions religieuses ne peut résulter que d'un texte (pour les élèves dans les établissements scolaires par exemple, article L. 141-5-1 du code de l'éducation), de considérations liées à l'ordre public ou au bon fonctionnement du service (article 10 de la Déclaration des droits de l'homme de 1789). Ces exigences impliquent de s'abstenir de toute forme de prosélytisme (CE n° 215550 syndicat national pénitentiaire Force ouvrière du 27 juillet 2001) ou de comportements de nature à perturber le bon fonctionnement du service. Sur ce fondement, un chef d'établissement peut recommander à des parents accompagnant une sortie ou une activité scolaire de s'abstenir de manifester leur appartenance ou leurs croyances religieuses.

Note DAJ A1 n° 2019-0056 du 17 janvier 2020. Défenseur des droits : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_avis_20130909_laicite.pdf

UNE FAUTE PEUT PESER SUR LA MANIÈRE DE SERVIR, MAIS NE PEUT PAS GÉNÉRER AUTOMATIQUEMENT UNE RÉDUCTION INDEMNITAIRE

■ En matière indemnitaire, il revient aux assemblées locales, et dans les limites applicables aux différents services de l'État, de fixer la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des primes applicables aux agents, charge à l'employeur de déterminer sur cette base le taux individuel de chaque agent (articles 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, 1^{er} et 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991). Mais leur pouvoir est aussi encadré par un principe général du droit qui proscribait les sanctions pécuniaires (CE Ass. n° 66405 B du 1^{er} juillet 1988).

Ainsi, une délibération du CCAS intègre, dans l'attribution d'une indemnité dite « d'exercice des missions des préfectures » (IEMP), des critères d'absentéisme, tenant à la manière de servir appréciée sur la base de l'évaluation annuelle, outre la motivation, la conscience professionnelle, l'efficacité, la capacité d'initiative, le jugement, la disponibilité, la maîtrise technique de l'emploi, les sujétions du poste, l'encadrement et les responsabilités. Sur ce fondement, le président attribue le plus petit coefficient à un agent social de 2^e classe de l'Ehpad. Le binôme de la femme évoque, en janvier 2015, ses difficultés à travailler avec elle et ses manquements professionnels, que la cadre de santé ratifie après une nuit d'observation dans son service. Deux autres collègues confirment ses insuffisances, et sa notation relève une inadaptation au travail d'équipe et aux besoins des résidents, de grandes lacunes relationnelles et l'impossibilité de lui attribuer un poste d'aide-soignante. Dans ces conditions, le refus indemnitaire (et celui de lui confier un poste d'aide-soignante) n'est pas entaché d'une erreur manifeste, même si la femme réussit le concours d'auxiliaire de soins.

Le régime indemnitaire ne peut pas avoir de lien automatique avec une sanction

Dans une autre affaire, le maire prononce un blâme à l'encontre d'une puéricultrice de la crèche, chargée pour partie de l'animation du relais assistante maternelle, et réduit de 50 % son régime indemnitaire pour un an à compter du 1^{er} octobre 2015. La femme fait valoir que cette réduction constitue une lourde pénalité au regard des faits qui lui sont reprochés. Mais le maire lui oppose les termes de la délibération du 19 décembre 2002 sur le régime indemnitaire. La cour relève que la loi (article 89) dresse une liste exhaustive des sanctions encourues par les agents.

Or, si l'assemblée peut fixer les conditions d'attribution des primes, elle ne peut pas légalement décider, par principe, que l'infliction d'une sanction entraîne automatiquement une réduction du régime indemnitaire, sauf à instituer irrégulièrement une sanction pécuniaire que la loi n'a pas prévue. De plus, ce faisant, elle prive l'employeur de la possibilité de déterminer, comme cela lui revient, le taux de primes de chaque agent en modulant le montant de celles liées à la valeur et à l'action des agents, après un examen individuel de leurs mérites, au vu de leur manière de servir, des sujétions, en tenant compte, le cas échéant, des attitudes sanctionnées par ailleurs.

L'employeur, indépendamment de la sanction qu'il a pu infliger, examinera, au moment d'attribuer le régime indemnitaire, si le comportement sanctionné traduit une manière de servir pouvant justifier de le diminuer, sans lien direct avec la sanction prononcée.

CAA Lyon n° 18LY00062 Mme B du 9 janvier 2020.

CAA Paris n° 19PA00943 commune d'Emerainville du 11 mars 2020.

L'ajout de points d'indice en catégorie C reste limité

Les échelles indiciaires actuellement applicables ont fait l'objet d'une revalorisation dans le cadre du protocole d'accord (du 16 octobre 2017) de modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations sur 5 ans entre 2017 et 2021, avec la neutralisation de l'année 2018.

Dans un contexte d'allongement progressif de la durée des carrières et d'écrasement de la pyramide salariale, il s'agissait de redonner des perspectives professionnelles aux fonctionnaires. En effet, un nombre croissant d'agents de catégorie C et même de catégorie B se voyaient rémunérés à un niveau proche du SMIC en début de carrière.

Dès la dernière revalorisation du SMIC, cet objectif s'est trouvé anéanti, puisque les 1^{er} et 2^e échelons de l'échelle C1 la plus basse de la catégorie C (IB 354 et 355, IM 330 et 331) relèvent d'une indemnité compensatrice, sans doute modique de 8,20 euros et 3,51 euros, mais qui reste néanmoins l'expression d'un principe général interdisant de rémunérer un agent en deçà du SMIC (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Répondant à la CFDT, Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation de la fonction publique, annonce vouloir, dès le 1^{er} avril 2021, remédier à cette situation par l'ajout d'1 à 2 points d'indice aux 381 000 agents concernés pour cette année, et travailler à une amélioration du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique les moins bien rémunérés.

Cette solution ne peut en effet qu'être transitoire, le SMIC faisant l'objet d'une revalorisation annuelle automatique. Rappelons qu'une situation proche concerne les agents de maîtrise dont les 3 premiers échelons sont compris entre les indices bruts 360 et 366, et que le début de la carrière des rédacteurs (indice brut 372 et 379) donne aux 1^{er} et 2^e échelons un traitement de 1 607 et 1 635 euros pour un SMIC de 1 554 euros.

UNE ASTREINTE AVEC DE FORTES CONTRAINTES CONSTITUE UN TRAVAIL EFFECTIF

■ **L'astreinte est la période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, doit demeurer à son domicile ou à proximité pour pouvoir intervenir, cette intervention constituant un travail effectif (temps pendant lequel l'agent est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles)** (décret n° 2000-815 du 25 août 2000).

Des pompiers logés en caserne demandent la requalification de leurs astreintes de nuit en temps de travail.

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) (aff. C-518/15 ville de Nivelles du 21 février 2018), à propos de la garde à domicile d'un pompier volontaire, rappelle que la relation de travail est l'accomplissement par une personne, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous sa direction, de prestations en contrepartie d'une rémunération. Les notions de temps de travail et de repos étant exclusives, le temps de garde passé par un salarié dans le cadre des activités déployées pour un employeur relève de l'une ou de l'autre. Enfin, le facteur déterminant de qualification du temps de travail est l'obligation pour l'agent d'être physiquement présent au lieu déterminé par son employeur et de s'y tenir à sa disposition pour fournir des prestations appropriées si nécessaire. L'impossibilité de choisir son lieu de séjour pendant une garde relève ainsi du travail.

Si l'astreinte lui impose d'être accessible, sans devoir être présent sur le lieu de travail, même à la disposition de l'employeur il peut gérer son temps et se consacrer à ses propres intérêts. Seule la prestation effective de services constitue alors un travail. Dans l'affaire de la CJUE, le pompier doit être joignable le temps de garde, répondre aux appels dans les 8 minutes et être physiquement présent à son domicile, lieu déterminé par l'employeur. Ces contraintes limitant ses possibilités de se consacrer à des intérêts personnels, cette forme de garde constitue un travail.

Une entrave forte aux intérêts personnels et sociaux de l'agent

Dans la décision de la cour, les sapeurs-pompiers logés en caserne, dont le lieu de travail se confond avec leur domicile, ne peuvent pas quitter la caserne et doivent pouvoir partir dans les 3 minutes suivant l'appel. L'obligation qui leur est ainsi faite implique nécessairement qu'ils restent physiquement présents dans leur logement en caserne, et limite drastiquement leurs possibilités de se consacrer à des intérêts personnels et sociaux.

Dans la mesure où les sapeurs-pompiers doivent se tenir à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, l'astreinte doit bien être comptabilisée dans son intégralité comme un temps de travail au sens communautaire. Le SDIS ne peut pas opposer le bénéfice d'une concession de logement à titre gratuit, ni que les heures réalisées sur sollicitation du service à l'occasion de l'astreinte constituent

des heures supplémentaires récupérées ou indemnisées. Ce mécanisme les conduit à réaliser 1 320 heures de travail effectif par semaine et 2 640 heures par an, dépassant le plafond réglementairement applicable de 1 128 heures semestrielles dans la limite de 2 256 heures annuelles.

Astreinte pour toutes filières hors filière technique (AM du 3 novembre 2015) :

- 149,48 euros par semaine complète,
- 109,28 euros du vendredi soir au lundi matin,
- 45 euros du lundi matin au vendredi soir,
- 34,85 euros un samedi,
- 43,38 euros un dimanche ou un jour férié,
- 10,05 euros une nuit de semaine.

Compensation en temps :

- 1,5 jour pour une semaine d'astreinte complète,
- 1 jour pour une astreinte du vendredi soir au lundi matin,
- 0,5 jour pour une astreinte du lundi matin au vendredi soir,
- 0,5 jour pour un samedi, un dimanche ou un jour férié,
- 2 heures pour une nuit de semaine.

Si l'astreinte est imposée avec un délai de prévenance inférieur à 15 jours, le taux est majoré de 50 %.

Astreinte filière technique (AM du 17 avril 2015)

Personnel d'exploitation, entendu comme les personnels de catégorie C et B :

- 159,20 euros pour une semaine complète,
- 10,75 euros pour une nuit (8,60 euros pour une astreinte fractionnée inférieure à 10 heures),
- 37,40 euros le samedi ou une journée de récupération,
- 46,55 euros un dimanche ou un jour férié,
- 116,20 euros le week-end, du vendredi soir au lundi matin.

Cadre (ou astreinte de décision allouée aux fonctionnaires d'encadrement) :

- 121 euros pour une semaine complète,
- 10 euros pour une nuit,
- 25 euros le samedi ou une journée de récupération,
- 34,85 euros un dimanche jour férié,
- 76 euros le week-end, du vendredi soir au lundi matin.

Pour tous les agents (astreinte de sécurité pour des exigences de continuité du service ou d'impératifs de sécurité, situation de crise) :

- 149,48 euros pour une semaine complète,
- 10,05 euros pour une nuit (8,08 euros pour une astreinte fractionnée inférieure à 10 heures),
- 34,85 euros le samedi ou une journée de récupération,
- 43,38 euros dimanche férié,
- 109,28 euros le week-end, du vendredi soir au lundi matin.

Si le délai de prévenance est inférieur à 15 jours le taux est majoré de 50 %.

CAA Bordeaux n° 17BX00972 syndicat autonome des sapeurs-pompiers professionnels du SDIS de Haute-Vienne du 27/5/2019

L'ACCÈS DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX À UN ÉCHELON FONCTIONNEL NE NÉCESSITE PAS DE MOBILITÉ

■ **Le fonctionnaire qui, depuis 6 mois, consacre à une activité syndicale au moins 70 % de son temps et bénéficie d'une décharge d'activité de service ou est mis à la disposition d'une organisation, se voit garantir un avancement moyen.**

Son avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen constaté au sein de l'employeur pour les agents de même grade. S'il réunit les conditions statutaires d'accès à un échelon spécial, il est inscrit de plein droit au tableau au vu de son ancienneté dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont bénéficient en moyenne les fonctionnaires de même échelon ayant accédé à l'échelon spécial au titre du précédent tableau, par la même voie. Un dispositif similaire s'applique en matière d'avancement de grade, l'agent étant inscrit au tableau au vu de son ancienneté et de celle des fonctionnaires de même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau, par la même voie (article 23 bis de la loi n° 83-634 de la loi du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, un fonctionnaire de France Télécom bénéficie depuis 2006 d'une décharge syndicale. Il sollicite un avancement à l'échelon spécial, puisqu'au 15^e échelon de son grade depuis 7 ans il a atteint depuis juillet 2013 la durée moyenne d'avancement dans cet

échelon des fonctionnaires de son corps. Son employeur lui oppose l'exigence d'un détachement sur un emploi supérieur de l'entreprise, qu'il ne remplit pas.

Pour la cour, les lois garantissent aux déchargés pour raisons syndicales un déroulement de carrière équivalent à celui de leurs collègues du même statut particulier et préviennent les appréciations défavorables liées à leur mandat. Elles n'ont cependant pas pour objet ni effet de les soustraire aux procédures d'avancement, ni de leur reconnaître un droit automatique à une progression de carrière, quelle que soit leur manière de servir.

En revanche, la circonstance que le fonctionnaire n'ait pas été détaché sur un emploi supérieur ne saurait faire obstacle à l'examen de sa demande.

À retenir : en refusant de l'examiner, France Télécom ne lui a pas assuré un déroulement de carrière équivalent à celui de ses collègues et commis une erreur de droit. Le juge exige donc un réexamen de sa situation sous 2 mois, sans imposer le prononcé de l'avancement. Cette décision peut intéresser les employeurs locaux en ce qu'elle écarte la condition de mobilité le plus souvent exigée pour les grades et échelons à accès fonctionnel. CAA Versailles n° 17VE00020 M. A du 28 mars 2019.

R E C L A S S E M E N T

INAPTITUDE PHYSIQUE : DE MULTIPLES DISPOSITIFS DE REPRISE

■ **En fonction de la gravité des affections dont ils sont atteints, les fonctionnaires bénéficient de congés de maladie totalement ou partiellement rémunérés : 1 an en maladie ordinaire, 3 ans en longue maladie et 5 ans en longue durée** (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

À une parlementaire qui le sollicite à propos de la sclérose en plaques, le ministre de l'Action et des Comptes publics rappelle la coexistence de plusieurs dispositifs permettant une reprise adaptée.

Le médecin de prévention peut proposer des aménagements du poste de travail ou des conditions d'emploi justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent (article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985), permettant par exemple de déroger aux plages horaires fixes de présence. Ces aménagements peuvent aussi procéder du télétravail après un congé pour raisons de santé ou un temps partiel thérapeutique, le nombre de ces journées pouvant être porté à 5 par semaine sur une période maximale de 6 mois (article 4 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016). Par ailleurs, à l'issue d'un congé de maladie, l'agent peut bénéficier d'un temps partiel thérapeutique rémunéré à plein traitement, renouvelable dans la

limite d'un an (article 57 de la loi). Le fonctionnaire handicapé est éligible à un temps partiel de droit et à des aménagements horaires (articles 60 bis et 60 quinquies de la loi).

À défaut d'aménagement de poste ou de réaffectation dans un autre emploi du statut particulier, la loi permet un reclassement pour inaptitude dans un autre cadre d'emplois ou corps, aujourd'hui complété d'une période de préparation au reclassement (PPR) d'une année au plus pour former et requalifier l'intéressé (décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 et article 82 de la loi).

C'est seulement en cas d'impossibilité de reclassement et d'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions que le fonctionnaire sera mis à la retraite pour invalidité et, même dans cette situation, il peut cumuler intégralement le montant de sa pension avec des revenus d'activité (article L. 86 du code des pensions).

Rappel : une ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 a assoupli les conditions de recours au temps partiel thérapeutique et au reclassement pour favoriser le maintien des agents dans l'emploi.

QE n° 21758 JO AN du 22 octobre 2019 page 9381.

Le CESU, support de l'aide à la garde d'enfants

L'effort de l'Etat pour la garde des enfants se concrétise avec le chèque emploi service universel pré-financé, le CESU (articles L. 1271-1 et suivants du code du travail). Il est cumulable avec les prestations légales, mais pour la seule garde des enfants de moins de 6 ans. En sont bénéficiaires les fonctionnaires et les contractuels, hors les retraités, et inclus les conjoints survivants en activité.

La période couverte

Le CESU est ouvert de la fin du congé de maternité ou d'adoption (entièrement épuisé par les 2 parents), jusqu'aux 5 ans révolus des enfants.

Si aucun congé de maternité ou d'adoption n'est pris ou si le congé d'adoption n'est pris que partiellement, le droit à la prestation débute à la date à laquelle le congé pris dans son intégralité se serait achevé.

Les agents en congé d'adoption ou de maternité, ou dont le conjoint se trouve dans cette situation, peuvent bénéficier du "CESU - garde d'enfant 0/6 ans", pour les enfants autre(s) que celui ou ceux du chef du ou desquels sont ouverts les congés.

Le montant annuel de l'aide est calculé au prorata du nombre de mois au cours de l'année civile pendant lesquels les conditions liées à l'âge de l'enfant sont remplies, et la prestation est due pour tout mois engagé.

La charge de l'enfant

L'agent doit supporter seul ou conjointement la charge effective et permanente de l'enfant, au sens des prestations familiales, appréciée à la date de la demande. Les parents, quel que soit leur régime matrimonial, vivant sous le même toit que les enfants sont réputés la supporter conjointement et la demande qu'ils signent tous les deux identifie le bénéficiaire.

En cas de divorce, de séparation de droit ou de fait, de rupture du PACS ou de cessation de la vie commune, la demande, signée des 2 parents résidant à deux adresses distinctes, indique celui d'entre eux qui accueille principalement l'enfant à son domicile.

En cas de résidence alternée, ils désignent d'un commun accord le bénéficiaire. Si une demande conjointe est impossible, le demandeur devra prouver qu'il a la charge effective et permanente de l'enfant par une attestation de la qualité (de conjoint non séparé) d'allocataire d'une prestation familiale, du chef du ou des enfants justifiant le bénéfice du CESU. S'ils en remplissent chacun les conditions d'obtention et ont demandé le partage des allocations familiales, ils peuvent demander le partage des droits à CESU.

Rappel : ne sont pas considérés à charge les enfants pour lesquels le parent doit, par décision de justice, verser une pension alimentaire à l'autre parent (hors résidence alternée) ou à un tiers accueillant. Si la qualité d'allocataire d'une prestation familiale ne peut pas être attestée, l'agent devra établir, par tous moyens, qu'il assume la charge de l'enfant à titre principal.

Une garde à titre onéreux

Pour bénéficier du "CESU - garde d'enfant 0/6 ans", l'agent doit attester, au moment de la constitution du dossier, faire garder son enfant à titre onéreux, durant ses heures de travail. Il pourra faire l'objet d'un contrôle de l'employeur et devra fournir la preuve de ce caractère onéreux.

A domicile, la garde peut être assurée par une association ou une entreprise agréée "es qualité" (articles L. 7232-1 et R. 7232-4 et suivants du code) ou par un salarié de l'agent à domicile (articles L. 1271-2 à L. 1271-5).

Hors domicile, elle peut être assurée par les services et établissements publics ou privés agréés assurant l'accueil collectif ou familial non permanent d'enfants de moins de 6 ans (articles L. 2324-1 et R. 2324-17 du code de la santé), les services d'accueil collectif des enfants scolarisés de plus de 2 ans, avant et après la classe (les "garderies périscolaires"), une association ou une entreprise agréée, ou encore un assistant maternel agréé.

Attention : sont en revanche exclus les accueils collectifs éducatifs hors du domicile parental, pour les vacances scolaires et les loisirs.

Rappelons que les bénéficiaires doivent déclarer les salariés qu'ils emploient directement au Centre national du CESU (Urssaf de Saint-Etienne). S'ils sont allocataires du complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (prestation Paje) versé par les CAF, ils déclarent l'emploi au centre Pajemploi.

Un avantage sous conditions de ressources

Le montant de l'aide accordée par l'Etat est fonction :

- du (des) revenu(s) fiscal (aux) de référence (RFR) ;
- du nombre de parts du (des) foyer(s) fiscal (aux) des personnes, ayant la charge effective et permanente de l'enfant, et répertoriés dans le logement du demandeur où l'enfant réside à titre principal ;
- de la situation familiale de l'agent.

Le RFR à retenir est celui de l'année n-2 pour toute demande en année n, le nombre de parts fiscales étant apprécié à la date de la demande.

Dans les départements d'outre-mer, le RFR fait l'objet un abattement de 20 %.

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

S'il présente 3 avis pour l'année n-2 du fait de son mariage ou d'un PACS, le RFR est la somme des RFR des 3 avis.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

En concubinage, les 2 RFR sont additionnés sur la base des 2 avis d'imposition.

En cas de changement de situation matrimoniale entre l'année n-2 et la demande (divorce, rupture de PACS, séparation, décès du conjoint), le RFR n-2 est reconstitué sur la base de la nouvelle situation.

Familles vivant maritalement (mariage, PACS ou concubinage)

Parts fiscales	Revenu fiscal de référence				
	Jusqu'à	De	à	De	à
1,25	28350	28351	37799	37800	45916
1,5	28900	28901	38349	38350	46466
1,75	29450	29451	38899	38900	47016
2	30001	30002	39449	39450	47566
2,25	30550	30551	39999	40000	48116
2,5	31100	31101	40549	40550	48666
2,75	31650	31651	41099	41100	49216
3	32200	32201	41648	41649	49766
3,25	32750	32751	42199	42200	50316
3,5	33300	33301	42749	42750	50866
3,75	33850	33851	43299	43300	51416
4	34400	34401	43848	43849	51966
par 0,25 part supplémentaire	550	550	550	550	550
Montant annuel de l'aide	700 €	400 €		200 €	

Familles monoparentales

Parts fiscales	Revenu fiscal de référence			
	Jusqu'à	De	à	A partir de
1,25	28350	28351	37799	37800
1,5	28900	28901	38349	38350
1,75	29450	29451	38899	38900
2	30001	30002	39449	39450
2,25	30550	30551	39999	40000
2,5	31100	31101	40549	40550
2,75	31650	31651	41099	41100
3	32200	32201	41648	41649
3,25	32750	32751	42199	42200
3,5	33300	33301	42749	42750
3,75	33850	33851	43299	43300
4	34400	34401	43848	43849
par 0,25 part supplémentaire	550	550	550	550
Montant annuel de l'aide	840	480	480	265

L'attribution de l'aide

Le bénéficiaire peut utiliser les CESU jusqu'au 31 janvier de l'année suivant le 6e anniversaire de l'enfant, dans la limite de leur période de validité (au verso de chaque CESU). Les bénéficiaires s'engagent à les utiliser pour les seules activités de garde.

L'aide est versée en une fois par année civile et pour chaque enfant à charge, sous forme de CESU préfinancés, et exonérée d'impôt sur les revenus, dans la limite globale (donc compte tenu de toute autre aide au titre des services à la personne) de 1 830 euros par année civile et par bénéficiaire.

Rappel : le montant total de CESU est arrondi au multiple de 5 supérieur. Les dépenses supportées par le bénéficiaire au-delà de l'aide ouvrent par ailleurs droit à la réduction ou au crédit d'impôt sur les revenus (articles 199 sexdecies et 200 quater B du code général des impôts). Le bénéficiaire peut, s'il le souhaite, utiliser le CESU déclaratif (qui a la nature d'un chèque et n'est donc pas préfinancé), en complément des "CESU - garde d'enfant 0/6 ans", pour financer une prestation de garde.

Les pièces à fournir

Les demandes sont à adresser entre le 1er janvier et le 31 décembre de cette année, le cachet de la poste faisant foi, avec les justificatifs suivants :

- copie du livret de famille ou de tout document officiel attestant de l'âge de l'enfant, de son lien de filiation avec le demandeur (et son conjoint ou ancien conjoint le cas échéant) et de la situation matrimoniale du demandeur lorsqu'il n'est pas célibataire ;
- copie du ou des avis d'impôt sur les revenus ou de non-imposition afférents à l'année n-2 (pour 2020, on retiendra les revenus afférents à l'année 2018), selon la situation matrimoniale du demandeur ;
- copie d'une fiche de paie du demandeur, antérieure de moins de 3 mois à la date de la demande.

Les demandeurs produisent également, les pièces suivantes, attestant de la situation ouvrant droit à prestation, notamment :

- l'attestation du service gestionnaire de l'agent et/ou de l'employeur de son conjoint mentionnant la date à laquelle doit s'achever ou s'est achevé le congé de maternité ou d'adoption ;
- l'attestation de versement d'une prestation familiale, ouverte notamment du chef du ou des enfants au titre duquel ou desquels le bénéficie du "CESU - garde d'enfant 0/6 ans" est sollicité, permettant de déterminer la qualité d'allocataire du demandeur, de son conjoint non séparé, et, le cas échéant, de l'autre parent de l'enfant en cas de demande de partage des droits à la prestation ;
- éventuellement, une copie de la convention homologuée ou du jugement mentionnant les modalités de garde alternée de l'enfant.

A l'Etat, les pièces justificatives manquantes doivent être adressées à l'employeur avant le dernier jour du mois de février de l'année suivant l'année au titre de laquelle les droits sont demandés, le cachet de la poste faisant foi. Passé cette date, les demandes incomplètes sont définitivement rejetées. L'émetteur retenu par l'employeur remet les CESU au bénéficiaire par envoi postal avec accusé de réception à leur domicile, et sous réserve d'une habilitation de l'émetteur à émettre le CESU préfinancé sous forme dématérialisée, par mise à disposition de l'aide sous une forme dématérialisée avec accusé de réception papier ou dématérialisé, ou directement à un guichet de son réseau, s'il en dispose, le bénéficiaire signant sur place un accusé de réception. L'émetteur assure le remboursement des "CESU - garde d'enfant 0/6 ans" aux intervenants.

Circulaire n° CPAF2006949C du 2 juillet 2020.

L'ASSEMBLÉE PEUT ANNUALISER LE TEMPS DE TRAVAIL MALGRÉ LES CONTRAINTES DE L'EMPLOI CONCERNÉ

■ Une délibération arrête dans chaque collectivité ou établissement, la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents, dans les limites plancher-plafond des agents de l'Etat, donc suivant un principe de parité, mais en tenant compte de la spécificité de ses missions (article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). En pratique, cela revient pour les assemblées locales à respecter le texte de l'État sur les 35 heures (décrets n° 2001-623 du 12 juillet 2001 et n° 2000-815 du 25 août 2000).

La CGT conteste ainsi une délibération du 9 septembre 2014 constituant le règlement intérieur des agents du service d'aide à domicile (CAA Lyon n° 17LY03522 syndicat CGT des ouvriers et employés de la ville de Saint-Martin-d'Hères du 18 novembre 2019).

Dans un cadre annuel, il répartit le volume horaire du contrat de chaque agent, en alternant des périodes hautes (42 heures hebdomadaires) et basses (28 heures hebdomadaires), dans la limite de l'ouverture du service, entre 7h30 et 19h30. Le règlement prévoit aussi que l'amplitude journalière maximale est de 12 heures, que le temps de travail quotidien ne peut pas excéder 9 heures et qu'une vacation ne peut pas être inférieure à 4 heures. Les agents disposent d'une pause méridienne d'1h30, d'un repos quotidien de 11 heures, hebdomadaire de 35 heures en principe le dimanche (24 heures plus 11 heures). Il prend en compte d'éventuelles heures supplémentaires le 1^{er} janvier de l'année n+1 (leur déclenchement étant lié au dépassement du cycle annuel de travail) et organise le travail les week-ends et les jours fériés par roulement (chaque dimanche ou jour férié étant compensé par une indemnité forfaitaire et un temps de repos).

Le respect global des garanties communautaires

Le décret sur les 35 heures impose aux employeurs des garanties minimales (transposant une directive communautaire de 1993) : travail effectif (heures supplémentaire incluses) limité à 48 heures par semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives, repos hebdomadaire normalement le dimanche de 35 heures, repos quotidien de 11 heures, amplitude maximale de la journée de 12 heures, pause d'au moins 20 minutes si le temps de travail quoti-

dien atteint 6 heures et pour le travail de nuit s'il s'effectue entre 22 heures et 5 heures ou toute autre période de 7 heures entre 22 heures et 7 heures.

Les dérogations à ces règles (en raison de l'objet du service public, notamment la protection des personnes et des biens) relèvent de décrets. Dans ce cadre, l'assemblée définit les cycles de travail, pour respecter la durée annuelle de 1 607 heures, la notion d'heure supplémentaire caractérisant le travail effectué au-delà des bornes horaires des cycles. Pour la cour, le cycle constitue une période de référence récurrente susceptible de varier de la semaine à l'année, pour faire en sorte que la durée de travail des agents soit conforme à l'obligation légale de 1 607 heures.

Ce caractère récurrent implique seulement que le décompte soit reconduit d'une année sur l'autre, sans obliger l'employeur à définir des périodes d'activité infra annuelles si un cycle de 12 mois est retenu, ni a fortiori à arrêter une programmation du travail. De même, la possibilité de définir des cycles par service ou nature de fonctions n'implique pas nécessairement une organisation individuelle homogène du travail au sein du cycle dans un même service ou pour les mêmes fonctions, permettant, selon la délibération, de fournir aux agents leur planning individuel mensuel 7 jours avant leur début (4 jours en cas d'urgence), l'intéressé pouvant refuser la modification de son planning à 4 reprises.

Si la cour valide ce principe de gestion, elle estime le règlement trop imprécis sur la gestion des temps de repos.

Dans ces conditions, le règlement intérieur, malgré les inconvénients qu'il comporte pour les intéressés, respecte bien la réglementation (hors le temps de pause) et ne porte pas une atteinte excessive au droit de toute personne à une vie privée et familiale garanti par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Les employeurs ayant maintenu un régime de travail inférieur à la durée légale avant les 35 heures en 2001, ont un an à compter du renouvellement des assemblées locales pour rétablir les 1 607 heures, avec une entrée en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier de l'année suivante (article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 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 : elyne.brochand@editionssorman.com