

# 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

## LA SUPPRESSION DE L'EMPLOI À VIE DES FONCTIONNAIRES EN DÉBAT

Dans un contexte pré-électoral, ressurgit une fois encore la question de la réforme de l'État. Une convention sur l'efficacité de l'action publique, tenue le 30 mars et organisée par le parti Les Républicains (LR), suggère, à l'initiative d'Éric Woerth et de Jean-François Copé, de décloisonner l'accès à la fonction publique et d'introduire plus de souplesse entre les secteurs publics et privés.

Proposant la fin progressive de l'emploi à vie dans la fonction publique, ils suggèrent la création d'un nouveau contrat de droit public pour les nouveaux entrants (hors emplois de souveraineté de magistrats, diplomates et forces de l'ordre) et les fonctionnaires volontaires. Équivalents des CDI actuels, ils allieraient les règles du droit du travail et les contraintes liées aux spécificités du service public (engagement public, neutralité, universalité).

Selon Jean-François Copé, maire de Meaux, l'enjeu est de donner davantage de souplesse aux employeurs, de rétablir une « équité » par rapport au contrat de droit privé, et de lever les barrières à l'entrée dans le secteur public en raison du statut, du concours et de l'emploi à vie.

Ces propositions s'inscrivent néanmoins dans un mouvement déjà enclenché par les textes, notamment depuis la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019. Les contractuels supportent déjà l'ensemble des obligations des fonctionnaires, et des rapprochements avec le secteur privé existent dans la formation, l'hygiène et la sécurité, la rupture conventionnelle et, progressivement, les retraites. L'introduction d'un CDI direct à l'État et l'accès à un CDI des catégories B et C procèdent de cet assouplissement.

Surtout, pour les fonctionnaires territoriaux le principe d'un emploi public à vie a déjà disparu, leur prise en charge par les centres de gestion ou le CNFPT comportant une dégressivité du traitement maintenu et leur licenciement au bout de 10 ans (faute de ressources). Autant d'éléments qui poussent à la mise en œuvre rapide d'une rupture conventionnelle.

Dès aujourd'hui, se pose dans la fonction publique territoriale la question d'une structuration des contrats par un accord collectif (comme le suggère la Cour des Comptes) ou par un texte national.

13 AVRIL 2021

N° 1716

## COVID-19

Garde d'enfants : l'arrêt de travail est maintenu .....page 2

L'aide à l'emploi d'apprentis est prolongée .....page 3

## RESPONSABILITÉ

Une mauvaise affectation engage la responsabilité de l'employeur .....page 4

## RECRUTEMENT

Le jury d'un examen peut fixer un seuil d'admission après analyse des résultats .....page 5

## DOSSIER

Les incidences du nouveau confinement sur le travail des agents .....pages 6,7

## LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Les modalités de gestion du complément de traitement indiciaire dans les Ehpad .....page 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



## Garde d'enfants : l'arrêt de travail est maintenu

La décision du Président de la République d'organiser un enseignement à distance la semaine du 6 avril, puis de placer en congé scolaire tous les départements du 12 au 26 avril, avant une reprise en présentiel pour les écoles maternelles et primaires le 26 avril et l'ensemble des élèves le 3 mai, pose la question de la possibilité pour les parents ne pouvant pas (télé)travailler de bénéficier d'un arrêt de travail pour garder leurs enfants.

Une notice de la Caisse nationale d'assurance maladie (site Internet AMELI) en confirme le bénéfice pour les agents relevant du régime général (salariés de droit privé, contractuels et fonctionnaires non affiliés à la CNRACL) comme pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL, parents d'enfants de moins de 16 ans ou d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge.

L'arrêt peut être déclaré pour une durée correspondant à la fermeture de la classe ou de l'établissement, fractionné ou partagé entre les parents pour la durée de l'obligation de garde, seul un d'entre eux, détenteur de l'autorité parentale, pouvant en bénéficier à la fois.

L'agent adresse à l'employeur un justificatif attestant de la fermeture de la classe ou de l'établissement (établi par l'établissement scolaire ou la municipalité) et une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des 2 parents à bénéficier d'un arrêt pour les jours concernés. L'employeur demandera sur le site AMELI un arrêt couvrant la période de garde de l'enfant à domicile, qui permettra à l'agent de bénéficier d'indemnités journalières.

**Attention :** les justificatifs de fermetures de classes seront conservés par l'agent en cas de contrôle de la CPAM. Rappelons que si un enfant est testé positif à la Covid-19, la personne cas contact identifiée par l'assurance-maladie peut demander à bénéficier d'un arrêt.

Site : [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)

## LE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE D'UN CONTRACTUEL MAINTIENT LE BÉNÉFICIAIRE DE SON CDI

■ En 2002, pour remédier à la situation dans laquelle un agent pouvait se trouver sans travail ni licencié, le juge a consacré un principe général du droit obligeant les employeurs à reclasser le salarié inapte physiquement à son emploi et, en cas d'impossibilité, à le licencier (CE n° 227868 chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle du 2 octobre 2002).

S'il est en CDI, l'employeur doit lui proposer un emploi de niveau équivalent ou, à défaut et si l'intéressé le demande, tout autre poste (CE avis n° 365139 Mme S du 25 septembre 2013), raisonnement également suivi en cas de suppression d'emploi (CE n° 366369 Mme S du 18 décembre 2013).

La commune recrute, le 28 octobre 2010, une assistante maternelle en CDI. Après un accident sur la voie publique en novembre 2011 reconnu imputable et consolidé en août 2013, le médecin de prévention la déclare inapte à ses fonctions, mais apte à un emploi sédentaire administratif. La commune lui propose en octobre un CDD de 3 mois à l'accueil du service jeunesse, qu'elle refuse, puis, par 4 courriers entre septembre et décembre 2014, un CDD de 3 mois à l'accueil de la police, qu'elle rejette également. Après une mise en demeure de reprendre, la commune la radie pour abandon de poste.

### Un effort de reclassement insuffisant

Le juge estime qu'un employeur ne répond pas à son obligation de reclassement, notamment à l'égard d'une assistante maternelle en CDI définitivement inapte à ses fonctions, en lui proposant un CDD, sans chercher préalablement à lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée de son contrat (CE n° 387373 Mme A du 13 juin 2016).

*En effet, un reclassement n'est pas un nouveau recrutement, mais procède d'un maintien de la relation de travail et de la recherche d'un emploi susceptible d'être occupé par l'agent sans modification de son contrat, l'intéressé bénéficiant des droits créés par son engagement. En pratique, l'employeur ne peut pas directement opposer à l'agent un passage par le CDD, même s'il s'agit d'une assistante maternelle, dont le régime de gestion est pourtant spécifique (articles L. 422-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles).*

Or, la commune n'adresse à la femme aucune proposition de reclassement sur un CDI, se limitant à deux CDD de 3 mois. Même s'ils pouvaient ultérieurement devenir des CDI, la commune n'a pas respecté son obligation et c'est logiquement que le tribunal lui a imposé de réintégrer la femme en CDI, dans un emploi équivalent à celui d'assistante maternelle ou, à défaut et si la femme le demandait, tout autre emploi disponible.

Par le jeu de la loi de 2012, le texte sur les contractuels (article 13 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) a intégré l'exigence d'un reclassement, mais dans une rédaction qui ne satisfait pas complètement les exigences du principe général du droit (qui s'impose au décret).

En effet, d'une part, le texte évoque le respect des dispositions légales sur le recrutement des contractuels et donc, implicitement, la conclusion d'un nouveau contrat, que refuse précisément la jurisprudence. D'autre part, il prévoit simplement que le reclassement concerne les agents en CDI ou en CDD dont le terme est postérieur à la date de demande de reclassement, ce dernier étant proposé pour la période restante. Si le texte n'évoque pas le mode de gestion du CDI, il est vraisemblable que l'agent est reclassé pour une durée indéterminée. CAA Versailles n° 18VE00569 Mme A du 15 octobre 2019.

## LA QUALITÉ DE VACATAIRE S'APPRÉCIE AU REGARD DU CARACTÈRE NON PERMANENT DE L'EMPLOI

■ Pour la gestion de l'animation sportive ou culturelle, les employeurs recourent volontiers à l'emploi de « vacataires », auxquels ils refusent en pratique la qualification de contractuel et les garanties attachées à ce statut (décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Du 21 septembre 2001 au 4 juillet 2014, la commune de Marseille recrute un animateur sportif par des contrats de vacation successifs. L'intéressé, qui estime qu'il devait être embauché comme contractuel, réclame 95 000 €.

Juridiquement, la loi ne qualifie d'emplois non permanents que les embauches liées à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ou à un contrat de projet. Dans toutes les autres hypothèses, l'embauche répond à des besoins permanents (articles 3 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

*De son côté, le décret sur les contractuels n'exclut de son champ que les agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés (art. 1er, déc. n° 88-145 du 15/02/1988), confirmant que le caractère permanent ou non de l'emploi s'apprécie au regard de la nature du besoin auquel il répond.*

Dans l'affaire, la commune refuse de qualifier l'emploi de l'agent de permanent dans la mesure où le renouvellement de son contrat dépendait de l'octroi de crédits au service de la jeunesse, lesquels n'étaient pas nécessairement reconduits d'une année sur l'autre, l'agent étant d'ailleurs rémunéré en fonction des heures réellement travaillées.

Pendant 6 années, l'animateur encadre 14 heures par semaine des après-midi éducatifs dans une école, puis assure pendant 4 ans une animation « boxe » 19 heures hebdomadaires, qui évolue vers des activités plurielles. Mais, à l'exception des congés scolaires d'été et des vacances de Noël une année, son activité a été constante.

Cette reconduction pendant 13 ans, sans que la commune établisse qu'il s'agit de besoins ponctuels, caractérise une réponse à un besoin permanent de la commune et l'existence d'un lien contractuel avec l'agent.

L'agent étant titulaire d'un brevet d'État d'éducateur sportif et encadrant des jeunes, son emploi est comparable à celui d'un éducateur des APS, qui prépare, coordonne, met en œuvre des activités physiques et sportives et encadre des groupes d'enfants, d'adolescents et d'adultes (déc. n° 2011-605 du 30 mai 2011). Cette qualification lui ouvre droit à une rémunération avec traitement, indemnité de résidence et supplément familial de traitement (article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). S'il n'a pas bénéficié de congés annuels, il a perçu une indemnité représentative de 10 %. In fine, la cour n'indemnise que la précarité attachée à son statut, soit 3 500 € de préjudice moral et de troubles dans ses conditions d'existence.

*A l'époque, l'alignement sur la catégorie B ne lui permet pas d'accéder à un CDI. Depuis août 2019, dans les 3 catégories A, B et C, les besoins du service ou la nature des fonctions justifient l'emploi d'un contractuel dans la limite de 3 ans renouvelables jusqu'à 6 ans, avant un accès à un CDI (article 3-3 de la loi du 26 janvier). Néanmoins, si le calcul des 6 ans fait masse de l'ensemble des emplois contractuels (non permanents, permanents pour remplacement ou dans l'attente de l'embauche d'un fonctionnaire), le CDI suppose une embauche au titre de l'article 3-3, une exigence qui laisse aux employeurs la liberté d'ouvrir ou non une perspective de CDI.*

CAA Marseille n° 17MA02700 Mme C du 18 octobre 2019.

## L'aide à l'emploi d'apprentis est prolongée

L'aide forfaitaire exceptionnelle que perçoivent les employeurs pour le recrutement d'un apprenti (décret n° 2020-1622 du 18 décembre) est prolongée du 1er mars au 31 décembre.

Depuis le 1er juillet 2020, un décret prévoit en effet le versement d'une aide forfaitaire de 3 000 € pour chaque contrat d'apprentissage conclu depuis cette date et donc jusqu'au 31 décembre 2021.

Elle s'inscrit dans la dizaine de mesures dénommées « 1 jeune 1 solution », lancée dans le cadre du plan de relance et principalement destinée aux entreprises.

Lors de l'examen du décret initial, le collège des élus du Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) avait d'ailleurs regretté que le montant accordé aux employeurs locaux reste inférieur aux 5 000 € pour les apprentis de moins de 18 ans et 8 000 € pour les apprentis de 18 ans à 30 ans, que touchent les entreprises privées comme les associations.

Le gouvernement avait évalué à 16 millions d'euros l'impact financier de cette mesure pour l'État, pour la période allant du 1er juillet 2020 au 28 février 2021, estimation fondée sur une hypothèse haute de 5 384 recrutements sur 8 mois, obtenue sur la base d'une proratisation du flux annuel de recrutement d'apprentis dans la fonction publique territoriale. La prolongation de 10 mois de cette aide exceptionnelle pourrait donc représenter un coût supplémentaire de 20 millions d'euros pour l'État.

En pratique, cette aide sera versée par l'agence de services et de paiement pour le compte de l'État, dans le cadre d'une convention (article D. 313-15 du code rural).

Rappelons que l'évocation du « parcours emplois et compétences » pour les jeunes de moins de 26 ans (30 en cas de handicap), et son aide de 65 à 80 % du SMIC, ne fait que reprendre les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) existants.

Décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 (JO du 30 mars).



## UNE MAUVAISE AFFECTATION ENGAGE LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

■ **L'appartenance à un grade et un cadre d'emplois limite les métiers que le fonctionnaire peut exercer. Juridiquement, le grade, distinct de l'emploi, est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent** (article 12 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Certains cadres, comme attachés ou ingénieurs, rédacteurs ou techniciens, peuvent être qualifiés de généralistes par les métiers offerts. Dans les filières culturelles (bibliothèque, patrimoine, enseignement artistique) ou sociales (médecins, assistants socio-éducatifs, infirmiers, ou ATSEM), ces perspectives sont plus restreintes, voire limitées à un diplôme. L'accès à un autre cadre d'emplois ou corps s'effectue par détachement (suivi d'intégration) ou intégration directe, quelles que soient les dispositions des statuts particuliers, à niveau comparable, au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions des statuts particuliers (article 13 bis de la loi).

*Ce dispositif garantit à tout fonctionnaire en activité un droit à une affectation correspondant à son cadre d'emplois dans un délai raisonnable. Si l'employeur le maintient durablement dans des fonctions n'y correspondant pas, il*

*engage sa responsabilité. Dans l'évaluation du préjudice subi, le juge tient compte des démarches de l'agent auprès de son employeur et de la durée de maintien dans un tel poste contre son gré, au-delà d'un délai raisonnable.*

Un ancien adjoint administratif réclame 9 670 € au département qui a refusé de le détacher ou de l'intégrer comme adjoint technique avant le 25 novembre 2014. Mais, s'il est affecté à la direction des bâtiments et de la logistique depuis le 30 octobre 2007, il ne demande son intégration que le 8 octobre 2013. La responsabilité du département à l'avoir maintenu contre son gré dans un cadre d'emplois ne correspondant pas à ses fonctions n'existe donc qu'entre le 8 octobre 2013 et le 25 novembre 2014.

L'agent tente de faire valoir un préjudice indemnitaire et de carrière, mais les régimes des cadres d'emplois sont identiques, seules varient les attributions individuelles, et rien ne montre qu'elle aurait été plus favorable à l'agent en qualité d'adjoint technique. Cette équivalence vaut également pour la carrière. Reste un éventuel préjudice moral que la cour écarte, les 2 cadres étant de catégorie C et d'un niveau comparable.

CAA Versailles n° 18VE01258 M. C du 21 novembre 2019.

## LICENCIEMENT : L'ENTRETIEN PRÉALABLE ET L'INVITATION AU RECLASSEMENT SONT DES FORMALITÉS SUBSTANTIELLES

■ **Le licenciement d'un contractuel suit un certain formalisme, puisqu'il est précédé d'un entretien. La convocation, qui précise l'objet, est adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. L'entretien a lieu au moins 5 jours francs après la présentation ou la remise du courrier.**

A l'entretien, auquel l'agent peut se faire accompagner, l'employeur précise les motifs du licenciement et, s'il est prononcé pour inaptitude physique (ou pour évolution de ses besoins), la possibilité de présenter une demande écrite de reclassement (dans une durée correspondant à la moitié du préavis) et les conditions dans lesquelles des offres peuvent lui être faites.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée ou remise en main propre, en précise les motifs et la date d'effet compte tenu des droits à congés annuels et du préavis (entre 8 jours et 2 mois, doublés pour une personne en situation de handicap) (articles 42 et 42-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Un agent hospitalier conteste son licenciement pour inaptitude physique le 15 août 2015 et réclame plus de 42 000 €. L'agent s'estime lésé pour n'avoir pas bénéficié d'un entretien préalable, dont l'hôpital ne parvient pas à établir

l'existence malgré ses affirmations. En l'absence de preuve, l'éviction a été prononcée au terme d'une procédure irrégulière. Par ailleurs, l'employeur ne l'a pas invité à solliciter un reclassement. Or, cette exigence du décret (article 13) procède d'un principe général du droit obligeant l'employeur à tenter de reclasser le contractuel définitivement inapte physiquement à occuper son emploi. Cette omission a privé la femme d'une garantie qui entache également la légalité de l'éviction.

*Pour autant, ces irrégularités n'ouvrent droit à indemnisation que si elles présentent un lien direct de causalité avec les préjudices découlant du licenciement. La femme ne contestant pas son inaptitude à toute fonction dans l'établissement, elle ne saurait obtenir l'indemnisation des préjudices matériels et moraux liés au licenciement. Son inaptitude à tout emploi ne l'a pas davantage privée d'une chance de reclassement. Ne subsistent donc que l'indemnité de licenciement prévue par le décret et l'indemnisation de congés annuels non pris, pour 8 000 €, que ne conteste d'ailleurs pas l'hôpital.*

CAA Marseille n° 18MA02295 Mme D du 17 octobre 2019.

## LE JURY D'UN EXAMEN PEUT FIXER UN SEUIL D'ADMISSION APRÈS ANALYSE DES RÉSULTATS

■ **La gestion des concours et examens professionnels est dominée par la souveraineté du jury, qui arrête la liste des candidats admissibles et admis, après examen de leurs résultats** (article 18 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013).

*Dès lors, si le texte prévoit que toute note inférieure à 5/20 entraîne l'élimination du candidat et qu'aucune admission n'est possible si la moyenne des notes est inférieure à 10, le jury, au titre de son pouvoir d'appréciation des mérites des candidats, peut retenir un seuil supérieur après examen des résultats des épreuves, le candidat ne pouvant pas revendiquer sa réussite s'il atteint 10/20. L'autorité organisatrice peut informer les candidats de ce seuil en dessous duquel aucun d'entre eux n'a pu être admis (CE n° 396335 du 12 mai 2017).*

Techniquement, le juge ne considère pas que ce seuil du jury constitue un cadre réglementaire de l'organisation du concours ou de l'examen.

En revanche, il ne peut pas définir par avance une note minimale pour une épreuve car cela reviendrait à instituer une note éliminatoire, élément d'organisation du concours ou de l'examen qui relève du seul texte l'instituant (CE n° 190423 M. A du 26 avril 2000 pour un concours et n° 00504 Fédération autonome de l'aviation civile du 13 octobre 1976, pour un examen).

### L'absence de rupture d'égalité

C'est ainsi que le centre de gestion conteste l'annulation par le tribunal de la délibération du 26 juin 2015 du jury de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché prin-

cipal, à la demande d'une candidate évincée, ses notes étant inférieures au seuil de 12/20 à l'issue des épreuves.

Or, c'est seulement après un examen des mérites respectifs des candidats que le jury a retenu ce seuil, au titre de son pouvoir d'appréciation de refuser un agent dont le niveau lui paraît insuffisant. Rien ne l'oblige d'ailleurs à informer préalablement les candidats de la possibilité de fixer un tel seuil si le texte sur l'examen ne définit pas une note au-dessus de laquelle le jury est tenu de prononcer l'admission.

Par voie de conséquence, lorsqu'après analyse des résultats, le juge retient un seuil d'admission supérieur au minimum exigé par le règlement de l'examen, les candidats sont dans une situation différente de ceux qui se sont présentés auprès d'un autre centre de gestion et ils ne sauraient faire valoir une rupture d'égalité parce que ce dernier aurait retenu un autre seuil d'admission.

Enfin, le juge ne contrôle pas les appréciations des jurys sur la valeur des prestations des candidats, mais vérifie seulement qu'elles n'ont pas été émises après une procédure irrégulière et ne sont pas fondées sur des faits inexacts. Dans l'affaire, la femme soutient sans l'établir que les questions étaient étrangères au programme de l'épreuve. C'est donc à tort que le tribunal a annulé la délibération.

**À retenir :** *cette décision rappelle utilement l'homogénéité des principes entre les concours et les examens, qui peuvent conduire le jury à ne pas combler toutes les places ouvertes à un concours et à refuser d'admettre un candidat à un examen, en retenant un seuil supérieur au niveau minimal en deçà duquel le texte le déclare non admis.*

CAA Marseille n° 17MA02018 centre de gestion des Alpes-Maritimes du 7 novembre 2019.

## L'EMPLOYEUR DOIT ÉTABLIR L'ABSENCE D'UNE DISCRIMINATION LIÉE À LA GROSSESSE

■ **Qu'il s'agisse des employeurs publics ou des entreprises privées, la grossesse et la maternité font l'objet d'une protection particulière.**

La loi prohibe ainsi toute distinction entre les agents en raison notamment de leur sexe ou de la grossesse (articles 6 et 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Par ailleurs, aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration de ces congés (article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

C'est ainsi qu'une aide-soignante enceinte estime que le refus de renouvellement de son CDD, pourtant renouvelé par le groupement hospitalier intercommunal à plusieurs reprises entre mars 2012 et juin 2014, « sanctionne » sa

grossesse et non une contrainte budgétaire comme l'affirme l'employeur.

Mais l'Agence régionale de santé (ARS) a demandé à l'établissement de maintenir son déficit dans une limite de 2 %, conduisant son directeur à refuser de renouveler 36 CDD dont celui de la femme et à licencier 10 agents CDI, confirmant la réalité du motif financier.

*En matière de discrimination, l'agent bénéficie d'un renversement de la charge de la preuve, devant présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, charge à l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations étrangères à toute discrimination (CE n° 325268 Mme A du 10 janvier 2011).*

CAA Versailles n° 16VE00856 du 19 novembre 2019.

## Les incidences du nouveau confinement sur le travail des agents

**Après les annonces du Président de la République sur la fermeture des écoles et des établissements d'accueil des enfants, la DGCL a mis à jour la liste des questions les plus fréquentes (FAQ) sur son site Internet. Cette mise à jour intervient en même temps que la prolongation de la suspension du jour de carence en cas de test positif à la Covid-19, jusqu'au 1er juin 2021.**

### Une attention renforcée aux lieux de restauration collective

■ La gestion de la restauration administrative a lieu dans le cadre du protocole applicable aux restaurants d'entreprise : [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/230321\\_doc\\_cnam\\_fiches\\_covid\\_restaurants-v23032021.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/230321_doc_cnam_fiches_covid_restaurants-v23032021.pdf)

Il prévoit notamment :

- la réorganisation des espaces ;
- l'adaptation des plages horaires pour limiter le nombre de personnes présentes simultanément ;
- de privilégier les paniers repas lorsque l'agent peut déjeuner seul dans son bureau ou dans un espace aménagé avec les règles sanitaires ;
- l'exigence d'une place vide en face de lui et en respectant strictement la règle de distanciation des 2 mètres entre chaque personne s'il déjeune au restaurant administratif ;
- le respect d'une jauge maximale dans la salle d'une personne pour 8m<sup>2</sup> ;
- l'adaptation des plans de circulation pour séparer les entrées et des sorties ;
- le port du masque lors des déplacements dans le restaurant ;
- l'aération des espaces clos ;
- une désinfection renforcée ;
- la mise à disposition de gel hydroalcoolique.

En l'absence de restauration administrative et de panier repas, le dispositif permettant au personnel assurant la continuité du service de bénéficier de la prise en charge ou du remboursement des frais de repas pris, sur place ou à emporter, est maintenu. L'employeur doit l'autoriser et les frais engagés être justifiés auprès de lui.

### L'impact de la modification des congés et de la fermeture des accueils des enfants

Avec la modification des dates de congés scolaires et la fermeture des établissements d'accueil des enfants (crèches, centres aérés ou de loisirs), la DGCL engage prioritairement les employeurs à proposer aux agents, notamment ceux ayant des enfants scolarisés à charge ne les ayant pas posés, ou les ayant posés entre le 26 avril et le 7 mai 2021, de les prendre ou de poser des RTT, pendant la période de vacances scolaires, entre les 10 et 26 avril 2021.

Pour les agents en activité, le télétravail sera privilégié et si les missions ne peuvent pas être réalisées sous cette forme, ou si l'agent doit garder ses enfants de moins de 16 ans (sauf enfant en situation de handicap), le ministère de l'Intérieur recommande de les placer en autorisation spé-

ciale d'absence (ASA), avec maintien du régime indemnitaire, au regard de la fermeture des crèches, établissements scolaires ou d'accueil des enfants.

L'agent fournira une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des 2 parents assurant la garde de son enfant.

Dans cette situation, les contractuels et les fonctionnaires à temps non complet de moins de 28 heures, affiliés au régime général de la sécurité sociale, bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire leur ouvrant le bénéfice d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). Il appartient à l'employeur de faire une télédéclaration pour l'arrêt et de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS, avant de les récupérer, directement par subrogation, ou indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent bénéficiaire.

**Attention :** pour les fonctionnaires relevant du régime spécial, donc affiliés à la CNRACL, le site AMELI précise que les fonctionnaires contraints de garder leur enfant sans pouvoir télétravailler sont placés en autorisation spéciale d'absence et bénéficient du maintien de leur traitement.

Ils attestent auprès de leur employeur qu'un seul des 2 parents à la fois demande à interrompre son activité pour garder l'enfant, sans avoir de démarche à effectuer. Les justificatifs de fermeture de classe ou d'établissement seront conservés en cas de contrôle par l'Assurance Maladie.

### Privilégier le télétravail

Dès le 16 octobre, avec le second confinement, le ministère de la Cohésion des territoires a fortement incité les employeurs locaux à recourir au télétravail dans les conditions de droit commun (décret n° 2016-151 du 11 février 2016), dès que cela était possible.

Ce texte définit en effet les modalités d'organisation du télétravail, les droits et obligations de l'agent et de l'employeur (la prise en charge des coûts des matériels, logiciels, abonnements, des communications et outils).

En revanche, si le décret prévoit une possibilité de déroger à la durée maximum de 3 jours par semaine en télétravail en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès aux services de travail ou sur site, il subordonne cette modalité d'emploi à une demande écrite de l'agent. La circulaire estime pour sa part que cette demande n'est pas nécessaire pour toute la période actuelle.

Face à l'aggravation très importante des cas de contamination, et au regard des mesures prises au niveau national afin de faire face à l'épidémie de Covid-19, la circu-

(suite p. 7)



(suite de la p. 6)

laire recommande de généraliser le télétravail 5 jours par semaine dès que possible et d'éviter les réunions en présentiel et, si elles s'avèrent indispensables, de les limiter à 6 participants au maximum, conformément à une circulaire du Premier ministre du 5 février 2021 pour les services de l'État.

Cependant, pour prévenir le risque d'isolement, les agents qui en éprouvent le besoin peuvent revenir sur site un jour par semaine.

**Attention :** même si le télétravail est possible, l'agent peut bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence dérogatoire lorsque l'enfant relève de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ou d'un accueil en crèche.

Il appartient à l'autorité locale d'examiner, après demande de l'agent, chaque situation individuelle en veillant à une juste conciliation entre les nécessités de service et les impératifs familiaux.

De son côté, l'agent fournira à l'employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant.

Globalement, le dispositif dérogatoire de placement en ASA au motif d'une garde d'enfant intervenant en raison de la fermeture d'un établissement d'accueil du fait de la Covid-19 n'emporte aucune conséquence sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants de droit commun, généralement appelé « gardes d'enfants malades » (6 jours par an pour une personne seule porté à 12 jours si l'agent est seul à en bénéficier).

Pour les agents dont les fonctions ne peuvent être totalement en télétravail, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent pas être réalisées en télétravail.

## La stratégie nationale de vaccination

Depuis le 25 février, les médecins de prévention peuvent vacciner les agents territoriaux éligibles dans les conditions définies par le protocole pour la vaccination par les médecins du travail avec le vaccin AstraZeneca (sachant que son usage est suspendu pour les personnes entre 50 et 55 ans) (note d'information DGCL du 9 mars 2021).

A ce jour, sont éligibles les agents territoriaux âgés de plus de 55 ans présentant des comorbidités ([https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole\\_vaccination\\_medecins\\_du\\_travail\\_24\\_3\\_2021.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole_vaccination_medecins_du_travail_24_3_2021.pdf)) :

- antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- diabète de type 1 et 2 ;

- pathologie respiratoire chronique susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho-pneumopathie obstructive, insuffisance respiratoire, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;

- insuffisance rénale chronique ;

- cancer ou hémopathie maligne ;

- obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m<sup>2</sup>) ;

- immunodépression congénitale ou acquise ;

- maladies hépatiques chroniques, en particulier la cirrhose ;

- pathologies neurologiques (maladies du motoneurone, myasthénie grave, sclérose en plaques, maladie de Parkinson, paralysie cérébrale, quadriplégie ou hémiplégié, tumeur maligne primitive cérébrale, maladie cérébelleuse progressive) ;

- personnes de plus de 18 ans avec une pathologie à très haut risque de forme grave de Covid-19 : cancers et maladies hématologiques malignes en cours de traitement par chimiothérapie, maladies rénales chroniques sévères, dont les patients dialysés, transplantées d'organes solides ou par allogreffe de cellules souches hématopoïétiques, atteintes de poly-pathologies chroniques et présentant au moins 2 insuffisances d'organes, atteintes de certaines maladies rares et particulièrement à risque, ou, enfin, de trisomie 21 ;

- s'y ajoutent les femmes enceintes à partir du 2<sup>e</sup> trimestre de la grossesse, les professionnels de santé, d'un établissement de santé, d'un établissement ou service médico-social intervenant auprès de personnes vulnérables, les professionnels de l'aide à domicile, les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, les vétérinaires.

La vaccination repose sur le volontariat, impliquant le consentement éclairé de l'agent par le médecin de prévention et la garantie de la confidentialité de la vaccination ou de son refus.

La vaccination s'opérant sur le temps de travail, pour justifier de son absence, l'agent informe sa hiérarchie de son rendez-vous avec le service de médecine préventive sans en préciser le motif, ni devoir récupérer le temps passé dans le cadre de la vaccination.

Le personnel infirmier du service de médecine préventive peut aussi vacciner si le vaccin a été prescrit par un médecin et qu'un praticien peut intervenir à tout moment.

**Rappel :** jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021, l'agent public déclaré positif au SARS-CoV-2, par RT-PCR ou détection antigénique, est placé en congé de maladie sans application de la journée de carence (I de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017), s'il a transmis à son employeur l'arrêt dérogatoire de l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice de la CNAM (article 3 du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021).

FAQ DGCL site Internet du ministère de l'Intérieur.  
Décret n° 2021-385 du 2 avril 2021 (JO du 3 avril).

## LES MODALITÉS DE GESTION DU COMPLÉMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE DANS LES EHPAD

■ Les accords dits du « Ségur de la santé » ont permis d'octroyer un complément de traitement indiciaire (CTI) de 183 € nets mensuels aux personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 (n° 2020-1576 du 14/12/2020, art. 48) en a étendu le bénéfice aux fonctionnaires et contractuels travaillant en Ehpad, les services sociaux et médico-sociaux (art. L. 312-1, code de l'action sociale et des familles) créés ou gérés par des employeurs locaux, dans des conditions fixées par un décret du 16 février 2021 (n° 2021-166).

Une circulaire de la DGCL du 31 mars dernier rappelle que la loi fait du versement de ce complément de traitement indiciaire une obligation pour les employeurs, qui n'est donc pas conditionnée à une délibération. Par ailleurs, ces dispositions entrent en vigueur avec un effet rétroactif au 1er septembre 2020, par le jeu du décret qui les a initialement instituées (n° 2020-1152 du 19 septembre 2020).

Les fonctionnaires et stagiaires en sont bénéficiaires quel que soit leur cadre d'emplois et la nature de leurs missions, dès lors qu'ils travaillent au sein des Ehpads créés ou gérés par leur collectivité. S'agissant des contractuels, le bénéfice du CTI s'effectue sous la forme d'une indemnité équivalente.

Sont donc exclus les contractuels de droit privé, les apprentis, les médecins, chirurgiens-dentistes et pharmaciens.

Si le bénéficiaire travaille dans le cadre d'une mise à disposition, il bénéficie du complément de son établissement d'origine, relevant ou non du champ d'application. En cas de détachement, le complément de traitement indiciaire est versé par la structure d'accueil.

Sur un plan financier, les agents bénéficient de 24 points d'indice majoré, soit 90 € nets mensuels à compter du 1er septembre 2020, et de 25 points d'indice majoré supplémentaire à compter du 1er décembre, pour un total de 49 points et 183 €.

Le montant versé aux contractuels est identique au CTI des fonctionnaires, après déduction des cotisations salariales et prélèvements sociaux, son montant brut étant défini par référence à la valeur du point d'indice et suivant donc son évolution.

Le CTI ou l'indemnité équivalente sont versés mensuellement à terme échu et réduits dans les mêmes proportions

que le traitement, notamment en cas de maladie. Lorsque l'agent travaille dans plusieurs structures, ce complément est calculé au prorata du temps réalisé dans les établissements ouvrant droit à son versement.

Le CTI est exclu de l'assiette de tout autre élément salarial calculé en pourcentage ou en proportion du traitement indiciaire et il ne doit pas être retenu dans le calcul de l'indemnité différentielle avec le SMIC (décret n° 91-769 de 2 août 1991).

Le complément et l'indemnité équivalente des contractuels sont retenus dans la liquidation de la pension, permettant aux agents mis à la retraite à compter du 1er septembre, et qui l'ont perçu au moins une fois dans les 6 derniers mois, de bénéficier d'un supplément de pension lui-même assujéti à cotisations. En ce qui concerne les modalités de prise en compte du CTI dans le calcul des droits à pension des fonctionnaires, un décret en Conseil d'État en précisera les modalités.

### Une compensation par l'Etat

Le coût de ce complément de traitement indiciaire fait l'objet d'une compensation par un financement dédié.

En effet, pour l'ensemble des personnels non médicaux des Ehpads, quelle que soit la section tarifaire de rattachement, le financement du complément (ou de l'indemnité équivalente pour les contractuels) fera l'objet d'un financement complémentaire du forfait global relatif aux soins. Les petites unités de vie (PUV) avec forfaits soins seront également concernées.

En pratique, les crédits ont été répartis entre les Ehpads à partir de sous-enveloppes identifiées par statut juridique, en tenant compte de la capacité de chaque établissement au titre de la section hébergement, du forfait dépendance cible et du forfait soins cible, ainsi que des financements complémentaires au titre des modalités d'accueil particulières. Une étude d'impact menée au cours du premier semestre de cette année s'assurera de la répartition équitable des enveloppes dédiées au CTI, avec un ajustement éventuel entre les établissements. La délégation de crédit intervenue pour la période de septembre à décembre 2020 sera donc complétée d'une nouvelle délégation pour 2021. Note d'information DGCL n° 21-004846-D du 31 mars 2021.

### 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@editionssorman.com](mailto:evelyne.brochand@editionssorman.com)