



Actualités statutaires

le mensuel

n° 275 – Septembre 2018

A la Une

Carrière et disponibilité

A retenir

Maintien du régime indemnitaire pendant les congés de maladie : parité avec la FPE

Médiation préalable obligatoire : report du délai de conventionnement

En bref

Textes officiels

- RIFSEEP des médecins et des biologistes vétérinaires et pharmaciens
- Prime de service et de rendement (PSR) et indemnité spécifique de service (ISS)
- Régime indemnitaire des adjoints techniques des établissements d'enseignement
- Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et fonction publique
- Loi pour un Etat au service d'une société de confiance et fonction publique
- Définition et règles applicables aux accueils de loisirs
- Accès au fichier des auteurs d'infractions sexuelles (FIJAIS)
- Infirmiers et pédicures-podologues : information des ordres professionnels

Circulaires

- CPF des agents contractuels : reprise des droits DIF
- Prélèvement à la source (PAS)

Jurisprudence

- Chômage : application des règles de coordination
- Chômage : disponibilité et refus de poste
- Chômage : cumul avec les revenus d'une activité conservée

Foire aux questions

En annexe : Le point sur...

La loi Avenir professionnel et l'assurance chômage

Les sources référencées
sont consultables en cliquant sur le lien hypertexte

Service analyses statutaires et documentation

Carrière et disponibilité

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » contient un chapitre V intitulé « Mesures relatives au parcours professionnel dans la fonction publique » qui comporte 3 articles modifiant les dispositions relatives à la disponibilité pour les trois versants de la fonction publique.

Par **dérogation à la définition statutaire de la disponibilité**, les lois statutaires sont modifiées afin de prévoir :

- dans la limite de 5 ans, le **maintien des droits à l'avancement du fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle au cours d'une période de disponibilité** et l'assimilation de cette période à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois ;
- la possibilité pour les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois concernés, de prendre en compte les activités professionnelles exercées dans cette position administrative en vue de l'avancement à un **grade à accès fonctionnel (GRAF)**.

Précision est donnée que la période de disponibilité accordée dans ces circonstances n'est pas prise en compte au titre de l'**engagement de servir** auquel sont statutairement soumis certains fonctionnaires.



Notre éclairage

Rédigée en termes identiques pour les trois fonctions publiques, cette restriction vise les anciens élèves des écoles d'application qui doivent rembourser leurs frais de scolarité à défaut d'avoir consacré une partie de leur début de carrière au service de l'administration (ENA, Ecole polytechnique...). Il n'existe **pas d'obligation similaire dans la fonction publique territoriale** notamment en ce qui concerne les agents de catégorie hiérarchique A+ (administrateurs, conservateurs).

La seule application possible de la restriction pour les fonctionnaires territoriaux pourrait concerner le **congé de formation** dont le bénéfice entraîne l'obligation de rester au service d'une administration publique pendant une certaine période ([décret n° 2007-1845](#) du 26 décembre 2007, art. 13).

Ces dispositions sont applicables aux **mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018**.

Un **décret d'application** doit toutefois préciser les conditions du maintien des droits à l'avancement. Quant à la prise en compte des périodes d'exercice professionnel **pour l'accès aux GRAF** (ingénieur hors-classe, par exemple), elle impliquera une modification des **statuts particuliers des cadres d'emplois concernés** qui fixeront les règles applicables.

 [Loi n° 2018-771](#) du 5 septembre 2018 publiée au Journal officiel du 6 septembre 2018, [art. 109](#)



Notre éclairage

Alors que les travaux parlementaires évoquent la situation des agents qui « ont choisi de quitter temporairement la fonction publique » ou ont acquis une expérience et des compétences « en dehors du secteur public », les termes employés par la loi, « **activité professionnelle** » sans aucune précision, peuvent s'entendre d'une **activité aussi bien privée que publique**.

S'agissant du type de disponibilité, les travaux parlementaires évoquent la « disponibilité pour convenances personnelles » et la « disponibilité pour suivre son conjoint ». La formulation générale du texte conduit à considérer que sont concernées **toutes les disponibilités** dont les motifs d'attribution sont compatibles avec l'exercice d'une activité professionnelle, et inclut donc la **disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise**.

Le texte prévoit la conservation des droits à l'avancement « pendant une durée maximale de cinq ans ». Selon les travaux parlementaires, cette limite est prise en compte « **au cours de l'ensemble de la carrière** » et « cette période de disponibilité peut être fractionnée ou être d'un seul tenant ».

De plus, il est indiqué que le fonctionnaire en disponibilité devra **transmettre chaque année à son administration gestionnaire l'ensemble des éléments nécessaires** à l'examen de sa demande de prise en compte de son activité professionnelle, relatifs notamment à la nature de ces activités, à leur niveau de responsabilité et à la quotité de temps de travail effectué.

Enfin, les travaux parlementaires donnent quelques **indications sur le contenu du décret d'application** prévoyant les conditions du maintien des droits à l'avancement :

- serait exigée une **quotité de travail minimale** s'élevant à 600 heures par an, soit 150 heures par trimestre (par analogie avec l'[article R. 351-9](#) du code de la sécurité sociale établissant un seuil minimal d'activité pour la prise en compte des trimestres validés pour le calcul de la pension) ;
- le fonctionnaire devra, à l'issue de la période cumulée de cinq ans, rejoindre un emploi dans une administration ou un organisme public pour une **durée minimale de deux ans** avant de pouvoir demander le bénéfice d'une nouvelle disponibilité.

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » contient d'**autres dispositions susceptibles de concerner les agents des collectivités territoriales**. Elles sont analysées dans la **rubrique « Textes officiels »** du présent numéro.

A retenir

Maintien du régime indemnitaire pendant les congés de maladie : parité avec la FPE

Dans la [dernière mise à jour de sa FAQ](#) consacrée à la mise en œuvre dans les collectivités territoriales (CT) du RIFSEEP, la DGCL définit de manière générale la portée du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat (FPE) en ce qui concerne le sort des primes pendant les congés de maladie, de maternité, de paternité et d'adoption.

Selon la DGCL, l'organe délibérant ne peut décider du maintien du régime indemnitaire d'un agent territorial que lorsque cette possibilité est prévue pour les **agents de l'Etat placés dans la même situation par le [décret n° 2010-997 du 26 août 2010](#)**.

Ce décret établit la liste des congés ouvrant droit au maintien des primes dans la FPE.



Notre éclairage

Aux termes du décret n° 2010-997 du 26 août 2010, le bénéfice des primes est maintenu aux agents de l'Etat dans les mêmes proportions que le traitement pendant le congé annuel, le congé de maladie ordinaire, le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), le congé de maternité, de paternité et accueil de l'enfant ou d'adoption (voir [circulaire n° BCRF 1031314C](#) du 22 mars 2011, DGAFP sur l'application du décret dans la FPE).

Il s'agit à notre connaissance de la **première source officielle** qui se prononce explicitement sur la portée pour la fonction publique territoriale (FPT) du régime de maintien des primes des agents de l'Etat. Les quelques éléments peu explicites disponibles jusqu'alors pouvaient laisser penser à une **relative liberté des collectivités territoriales en la matière** :

- lorsque le texte institutif des primes ne règle pas le sort des modalités de versement en cas d'absence pour maladie, « la délibération prise par la collectivité **peut s'inspirer des dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010** » ([Fiche Bercy colloq](#) « Quelles sont les conséquences des congés de longue maladie, congés de longue durée et du temps partiel thérapeutique sur les traitements bruts, NBI et indemnités (IFTS, IEMP, IAT, PFA) ? », septembre 2011) ;
- « la délibération peut prévoir le maintien du régime indemnitaire aux agents durant les congés, notamment de maladie ordinaire, **en s'appuyant sur les dispositions de ce décret** » ([Fiche Bercy colloq](#) « Maintien du régime indemnitaire dans certaines situations de congés », octobre 2010) ;
- « une expertise doit être menée afin de juger de l'opportunité de traiter cette question par voie réglementaire dans la FPT, l'éventuelle application d'une réglementation similaire » à celle de la FPE soulevant des interrogations quant à sa compatibilité avec le **pouvoir des organes délibérants en matière de fixation des conditions de versement des primes** sous le contrôle du juge ([QE n° 102370](#) publiée au JO AN (Q) du 5 juillet 2011, p. 7184, voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 198](#), juillet-août 2011, p. 12).

Au vu de la clarification apportée par la DGCL, l'organe délibérant **ne peut instituer des règles plus favorables que celles prévues par le décret**. Ainsi, le maintien de l'intégralité des primes à un fonctionnaire territorial pendant un congé de maladie ordinaire à demi-traitement, par exemple, serait illégal.

Par ailleurs, les nouvelles questions abordées concernant la mise en œuvre du RIFSEEP dans les CT portent sur :

- le réexamen du montant de l'IFSE ;
- les conditions d'octroi du RIFSEEP aux agents contractuels de droit public, d'une part, aux agents occupant un emploi fonctionnel, d'autre part ;
- l'obligation d'instaurer le CIA au vu de la décision du [Conseil constitutionnel n° 2018-727 QPC](#) du 13 juillet 2018 (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 274](#), juillet-août 2018, p. 2).

 [FAQ relative à la mise en œuvre dans les collectivités territoriales du RIFSEEP](#), DGCL, mise à jour du 13 août 2018

Médiation préalable obligatoire : report du délai de conventionnement

Ce décret reporte du 31 août au **31 décembre 2018** la date à respecter par les collectivités pour conclure avec le centre de gestion de leur département participant à l'expérimentation du dispositif, la convention lui confiant la mission de médiation préalable obligatoire (MPO).

 [Décret n° 2018-654](#) du 25 juillet 2018 publié au Journal officiel du 26 juillet 2018



Notre éclairage

Pour connaître la liste des centres de gestion qui proposent cette mission aux collectivités de leur ressort, voir l'[arrêté ministériel du 2 mars 2018](#).

RIFSEEP des médecins et des biologistes vétérinaires et pharmaciens

Ces deux arrêtés prévoient l'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des corps des médecins inspecteurs de santé publique et des pharmaciens inspecteurs de santé publique à compter du 1^{er} juillet 2017.

 [Arrêtés du 13 juillet 2018](#) publiés au Journal officiel des 31 août 2018 et 4 septembre 2018

Notre éclairage

Les médecins inspecteurs de santé publique et les pharmaciens inspecteurs de santé publique constituent les corps de référence pour le régime indemnitaire des médecins territoriaux et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux. Compte tenu de la publication de l'arrêté, les employeurs territoriaux peuvent transposer par délibération le RIFSEEP aux membres de ces cadres d'emplois.

Compte tenu des montants de référence fixés par les arrêtés et des dispositions du premier alinéa de l'[article 88 de la loi n° 84-53](#) du 26 janvier 1984, les montants de référence de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA) **applicables aux membres des deux cadres d'emplois** s'établissent comme suit :

Groupe de fonctions	Montant maximum annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond global annuel (IFSE + CIA)
Groupe 1	43 180 €	7 620 €	50 800 €
Groupe 2	38 250 €	6 750 €	45 000 €
Groupe 3	29 495 €	5 205 €	34 700 €

Prime de service et de rendement (PSR) et indemnité spécifique de service (ISS)

Un décret et deux arrêtés modifient les textes relatifs à la PSR et à l'ISS afin de prendre en compte la création du grade d'ingénieur hors classe dans le corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat (TPE).

Ils entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

 [Décret n° 2018-762](#) du 30 août 2018 et [arrêtés du 30 août 2018](#) publiés au Journal officiel du 31 août 2018

Notre éclairage

Compte tenu de l'équivalence des corps de l'Etat et des cadres d'emplois territoriaux, les **ingénieurs territoriaux hors classe** sont désormais éligibles :

- à la PSR : le taux annuel de base est égal à **4 572 €**. Pour mémoire, le montant individuel maximum est égal au double du taux annuel de base ;
- à l'ISS : le coefficient du grade est égal à **63** et le coefficient de modulation maximum est égal à **122,5 %** du taux moyen.

Par ailleurs, il n'existe **plus de fondement juridique permettant le versement de la PSR aux ingénieurs en chef territoriaux**. En effet, le nouveau tableau issu de l'un des arrêtés modificatifs ne mentionne plus le taux annuel de base pour le corps de l'Etat comparable au cadre d'emplois des ingénieurs en chefs territoriaux (ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts).

Enfin, a été publié au Journal officiel du même jour, un [décret modifiant le décret n° 2002-532](#) du 16 avril 2002 relatif à l'indemnité de sujétions horaires (ISH). La modification apportée n'a pas de portée pour les techniciens territoriaux qui sont éligibles à cette indemnité.

Régime indemnitaire des adjoints techniques des établissements d'enseignement

A compter du 1^{er} septembre 2018, le montant brut annuel de l'**indemnité de sujétions des personnels techniques de l'éducation nationale** exerçant dans les établissements d'enseignement relevant des programmes **réseaux d'éducation prioritaire renforcé (REP+)** est égal à 3 479 € (au lieu de 2 312 € depuis le 1^{er} septembre 2015).

 [Arrêté du 28 août 2018](#) publié au Journal officiel du 6 septembre 2018



Notre éclairage

Pour mémoire, cette indemnité créée par le [décret n° 2015-1087](#) du 28 août 2015 est susceptible d'être attribuée aux adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement qui remplissent les conditions d'affectation des personnels techniques de l'éducation nationale ([QE n° 98295](#) publiée au JO (AN) du 3 janvier 2017, p. 49 signalée dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 259](#), mars 2017, p. 10).

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et fonction publique

Outre la disposition relative à carrière en disponibilité analysée dans la rubrique « A la une », la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 contient d'autres dispositions susceptibles de concerner les agents des collectivités territoriales.

Réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ([art. 67](#), [71](#), [72](#) et [73](#))

La loi étend aux employeurs publics les aménagements apportés à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans le secteur privé.

Le taux d'emploi de 6 % est redéfini comme un **taux plancher** susceptible d'être révisé tous les 5 ans en fonction de la part des bénéficiaires de l'OETH dans la population active, et leur situation dans le marché du travail.

La déclaration de l'employeur au regard de l'OETH est effectuée au moyen de la **déclaration sociale nominative (DSN)** y compris, selon des modalités fixées par **décret**, lorsqu'il emploie moins de 20 agents et n'est donc pas soumis à l'obligation d'emploi.

L'effort consenti par l'employeur en faveur **des personnes handicapées rencontrant des difficultés particulières de maintien en emploi** (personnes lourdement handicapées, seniors) est pris en compte pour le calcul de l'OETH selon des modalités fixées par **décret**.

La **passation de contrats de sous-traitance** avec les entreprises adaptées (EA) ou les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) n'est plus une modalité d'acquittement partiel de l'OETH elle-même. Elle vient en déduction de la contribution annuelle due au titre du non-acquittement de l'OETH dans des conditions fixées par **décret**.

Sont également déduites du montant de cette contribution, les dépenses particulières engagées sans l'aide du FIPHP par l'employeur en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi de personnes handicapées qui ne lui incombent pas en application d'un texte.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour les collectivités territoriales :

- les fonctionnaires territoriaux en **période de préparation au reclassement (PPR)** sont intégrés dans la liste des bénéficiaires de l'OETH ;
- un **délai de carence** pour se mettre en conformité avec l'OETH est accordé en cas de création de collectivité ou d'établissement, ou d'accroissement de leur effectif. Sa durée sera fixée par **décret** dans la limite de 3 ans.

Par ailleurs, et de manière plus générale, la loi prévoit que la **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** est attribuée de façon définitive lorsque le handicap est irréversible.



Notre éclairage

Pour mémoire, la durée des décisions de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ne peut être inférieure **à un an ni excéder cinq ans**, sauf dispositions législatives ou réglementaires spécifiques contraires ([Code de l'action sociale et des familles, article R. 241-31](#)).

A l'exception des modalités de déclaration au moyen de la DSN applicable à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2022, ces dispositions entreront en vigueur le **1^{er} janvier 2020** et s'appliqueront aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date.

En bref – Textes officiels

Nouveau contrat d'insertion ([art. 88](#))

Est prévue l'expérimentation pour une durée de trois ans d'un dispositif visant à faciliter l'insertion professionnelle de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Un « **contrat d'accès à l'entreprise** » sera conclu entre ces personnes et une collectivité territoriale, qui pourra, avec leur accord, les mettre à disposition gratuitement d'une entreprise, en les rémunérant au moins au niveau du SMIC.

Une **convention-cadre** conclue entre la collectivité et l'entreprise définira notamment les conditions générales de recours à ce contrat et les obligations incombant aux signataires pour favoriser l'insertion du salarié. Une **convention individuelle** de mise à disposition sera établie entre la collectivité, l'entreprise et le salarié. La collectivité territoriale fixera par une **délibération** les critères d'accès des employeurs à cette mise à disposition.

L'expérimentation aura lieu dans les **régions volontaires définies par un arrêté** du ministre du travail. Un **décret** fixera les conditions d'application du dispositif.

Modifications du contrat d'apprentissage ([art. 11](#), [13](#), [16](#) et [46 II](#))

Les dispositions du code du travail relatives au contrat d'apprentissage, **notamment dans le secteur public non industriel et commercial** sont assouplies en ce qui concerne notamment :

- le recours au contrat : relèvement de l'âge limite d'entrée en apprentissage de 25 à 29 ans révolus, possibilité d'abaisser la durée minimum du contrat à 6 mois contre un an auparavant, expérimentation de la faculté de recourir à un médecin généraliste pour la visite de prévention des apprentis... ;
- la rupture du contrat : **suppression de la résiliation judiciaire** devant le conseil des prud'hommes, application des règles de droit commun du licenciement à l'exception des motifs de rupture limitativement énumérés (faute grave, inaptitude physique, exclusion définitive du CFA, force majeure), encadrement de la **démission** des apprentis.

Les dispositions du code du travail ainsi modifiées sont applicables aux **contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019**.



Notre éclairage

L'[étude d'impact](#) du projet de loi précise que ces dispositions nécessitent des **décrets d'application** notamment en ce qui concerne la durée du contrat, le salaire de l'apprenti, la rupture du contrat d'apprentissage et la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

 [Loi n° 2018-771](#) du 5 septembre 2018 publiée au Journal officiel du 6 septembre 2018



Notre éclairage

La **monétisation du compte personnel de formation (CPF)** applicable au secteur privé à compter du 1^{er} janvier 2019 ne concerne pas la fonction publique : le fonctionnaire ou l'agent contractuel de droit public mobilise son CPF selon les règles créées par l'[ordonnance n° 2017-53](#) du 19 janvier 2017, dont la [loi n° 2018-771](#) prévoit par ailleurs la **ratification** ([art. 44-I](#)).

A l'occasion du rejet d'un amendement de l'Assemblée nationale visant à permettre une valorisation en euros du CPF des agents publics, la ministre du travail a précisé qu'« une concertation s'est ouverte en mars 2018 pour refonder le contrat social avec les agents publics » et que « c'est dans le cadre d'un **projet de loi sur la fonction publique, a priori en 2019**, que ce sujet devra être étudié » avant de conclure qu'« il n'y a **pas de position arrêtée du Gouvernement sur le sujet aujourd'hui** ».

Compte tenu de la réforme du CPF du secteur privé, la loi n° 2018-771 modifie les modalités selon lesquelles les **agents de droit privé employés par une personne publique** mobilisent leur CPF ([art. 1^{er}, 21^o](#) modifiant l'[article L. 6323-20-1](#) du code du travail).

Par ailleurs, a été déclaré contraire à la Constitution, l'article 112 du projet de loi sur l'élargissement des possibilités de recrutement des **agents contractuels sur les emplois de direction** dans les collectivités territoriales et les établissements représentant au moins 40 000 habitants (au lieu de 80 000) pour une raison de procédure ([décision n° 2018-769](#) DC du 4 septembre 2018). En effet, introduit par voie d'amendement du gouvernement, cet article ne présentait pas de lien, même indirect, avec l'objet du projet de loi (« cavalier législatif »).

Enfin, la loi n° 2018-771 comporte un **volet consacré à l'assurance chômage** qui fait l'objet d'une analyse distincte dans « **Le point sur** » annexé au présent numéro.

Loi pour un Etat au service d'une société de confiance et fonction publique

La loi pour un Etat au service d'une société de confiance contient plusieurs dispositions concernant la fonction publique.

Par dérogation, les **décisions de gestion des agents publics produites sous forme électronique** sont dispensées de signature de leur auteur ([art. 42](#)).



Notre éclairage

Selon les travaux parlementaires, il s'agit de permettre la poursuite du processus de **dématérialisation** de la gestion des ressources humaines (RH) et des **dossiers individuels** des agents publics sans recourir au procédé complexe et onéreux de la **signature électronique**.

L'entrée en vigueur de la **déclaration sociale nominative (DSN)** pour la fonction publique est reportée de deux ans, soit à une date fixée par décret au plus tard le 1^{er} janvier 2022, au lieu du 1^{er} janvier 2020 ([art. 43](#)).



Notre éclairage

Selon les travaux parlementaires, ce délai supplémentaire a notamment pour objet de « conforter la crédibilité du déploiement du dispositif, déjà engagé par l'Etat, auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers » et par voie de conséquence, d'« assurer la sécurisation de la mise en œuvre du **prélèvement à la source** ».

Le Gouvernement est habilité à légiférer par **ordonnances** dans un délai de dix-huit mois, pour **simplifier l'accueil de la petite enfance** ([art. 50](#)).



Notre éclairage

Selon les travaux parlementaires, ces ordonnances doivent prévoir notamment une « mise en cohérence des textes applicables, des simplifications, voire des dérogations, afin de réduire les frictions entre les normes ou avec le contexte local, et ce faisant de faciliter la mise en œuvre de la réglementation ». Sont concernées toutes les parties prenantes en matière d'accueil de la petite enfance : **collectivités territoriales**, associations ou entreprises qui gèrent un mode d'accueil de la petite enfance ou qui souhaitent en créer (crèches collectives, parentales, familiales,...), **assistants maternels** ou personnes qui souhaitent le devenir.

L'[article 70](#) de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 relatif aux conséquences des irrégularités commises lors de la consultation d'un organisme à l'occasion de l'adoption d'un acte administratif est abrogé ([art. 51](#)).



Notre éclairage

Selon les travaux parlementaires, il s'agit de supprimer une **disposition législative devenue inutile** depuis la **jurisprudence « Danthony »** du Conseil d'État selon laquelle un **vice de procédure** n'ayant aucune conséquence sur le sens d'une décision administrative n'entache pas cette dernière d'illégalité ([Conseil d'État n° 335033](#), 23 décembre 2011).

En effet, l'article 70 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 limitait l'application de ce même principe aux seules irrégularités commises lors de la consultation d'un organisme. Or, la jurisprudence concerne l'ensemble des vices pouvant affecter le déroulement d'une procédure administrative préalable à une décision, suivie à titre facultatif ou obligatoire (voir, par exemple, [CE n° 355509](#) du 26 avril 2013 pour une application à propos de l'absence d'entretien préalable avant le non-renouvellement d'un contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou dont la durée est supérieure ou égale à trois ans).

L'[article 11](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relatif à la **protection fonctionnelle** est complété afin de préciser que la **responsabilité civile** d'un agent public ne peut être engagée par un tiers devant les juridictions judiciaires pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, sauf en cas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions ([art. 73](#)).



Notre éclairage

Selon les travaux parlementaires, il s'agit de **rassurer les agents publics** en charge des procédures créées par cette loi et susceptibles de conduire à de nouveaux contentieux entre l'administration et les usagers (droit à l'erreur, droit au contrôle, etc.) en indiquant au sein du statut général dans quelle mesure leur responsabilité civile peut être exceptionnellement engagée par les tiers.

[Loi n° 2018-727](#) du 10 août 2018 publiée au Journal officiel du 11 août 2018

Définition et règles applicables aux accueils de loisirs

Pour tenir compte de la possibilité d'organiser la **semaine scolaire sur quatre journées** (« plan mercredi »), ce décret modifie :

- la définition des accueils de loisirs périscolaires et extrascolaires : l'accueil de loisirs organisé le **mercredi sans école devient un accueil de loisirs périscolaire** ;
- les **taux d'encadrement** de l'accueil de loisirs périscolaire, compte tenu de l'âge des enfants, de la durée de l'accueil de loisirs et de la conclusion d'un projet éducatif territorial (PEDT).

Le texte entre en vigueur à la rentrée scolaire 2018.

 [Décret n° 2018-647](#) du 23 juillet 2018 publié au Journal officiel du 25 juillet 2018

Accès au fichier des auteurs d'infractions sexuelles (FIJAIS)

Cet article de la **loi « renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes »** modifie le code de procédure pénale afin de permettre aux **présidents d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)** d'accéder, par l'intermédiaire des préfets, pour leurs agents en contact avec des mineurs aux informations contenues dans le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS).

 [Loi n° 2018-703](#) du 3 août 2018 publiée au Journal officiel du 5 août 2018, art. 6



Notre éclairage

Depuis le 27 février 2008, cette possibilité était prévue pour les maires, les présidents de conseils départementaux et régionaux mais non pour les présidents d'EPCI.

A cette occasion, le ministère de l'intérieur avait précisé les modalités de consultation du FIJAIS par les collectivités territoriales et a proposé à leur intention un **modèle de demande d'accès au fichier** ([circulaire n° IOCA1104425C](#) du 26 juillet 2011).

Infirmiers et pédicures-podologues : information des ordres professionnels

En application de la [loi n° 2009-879](#) du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, les ordres professionnels des infirmiers et des pédicures-podologues peuvent demander aux structures publiques ou privées, la communication des listes nominatives des personnels paramédicaux relevant de ces ordres qu'elles emploient.

Ce décret et cette note d'information du ministère de la santé précisent les **modalités de l'obligation de transmission** qui s'impose notamment aux collectivités territoriales employeurs à l'égard des ordres professionnels concernés.

Les premières listes doivent être transmises par les employeurs **au plus tard le 1^{er} octobre 2018**.

 [Décret n° 2018-596](#) du 10 juillet 2018 publié au Journal officiel du 12 juillet 2018 et [note d'information n° DGOS/RH2/2018/169](#) du 10 juillet 2018

CPF des agents contractuels : reprise des droits DIF

Le guide de la DGAFP consacré à la reprise des droits DIF acquis au 31 décembre 2016 ([fascicule 1](#)) prévoyait que, pour les agents contractuels, cette reprise devait obligatoirement être effectuée **pendant la période mars - avril 2018** (voir [Actualités statutaires - le mensuel n° 269](#), février 2018, p. 6).

Pour les employeurs qui n'auraient pu adresser leurs données avant le 30 avril 2018, le site du compte d'activité (partie employeur) signale une **deuxième campagne de déclaration d'heures DIF des agents contractuels du 15 août au 15 octobre 2018**.

La **mise en garde suivante** est adressée aux employeurs : « Attention ! Si aucune action n'est effectuée par votre structure au 15/10/2018, votre accès à l'espace gestionnaire CPF sera automatiquement supprimé et les comptes d'heures de vos agents ne seront pas crédités des heures DIF acquises au 31/12/2016 ».

Pour mémoire, l'alimentation peut avoir lieu, soit par échange de fichier, soit par saisie directe de l'employeur sur le portail. A cet effet, des **documents techniques à télécharger** sont disponibles sur le site du compte d'activité.

 <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/employeurs/financement-de-la-formation/employeur-public>, septembre 2018

Prélèvement à la source (PAS)

La rubrique sur la nouvelle déclaration dénommée « PASRAU » (« prélèvement à la source pour les revenus autres »), publiée le 24 juin 2018 par la DGCL, a fait l'objet d'une actualisation pour signaler l'**ouverture du service depuis le 27 août 2018**, dans la perspective de la **préfiguration du PAS** sur les bulletins de paye à l'automne, en amont de l'entrée en vigueur de la réforme (le 1^{er} janvier 2019).

 <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/prelevement-a-source-service-pasrau-est-ouvert-depuis-27-aout>, mise à jour 29 août 2018

Chômage : application des règles de coordination

L'agent contractuel de droit public qui ne peut être réintégré à la suite d'un **congé pour convenances personnelles** est en situation de perte involontaire d'emploi ouvrant droit aux allocations chômage.

Lorsque cet agent a **exercé un autre emploi durant son congé**, il n'appartient pas obligatoirement à l'employeur public d'origine de prendre en charge l'indemnisation chômage. En effet, il doit être fait **application des règles de coordination** prévues par le code du travail pour déterminer le régime débiteur des allocations.

Ainsi, la charge de l'indemnisation incombe au régime de l'employeur qui a **employé l'intéressé durant la période la plus longue** (ici, le régime de l'emploi durant le congé pour convenances personnelles).

 [CE n° 408299](#) du 20 juin 2018



Notre éclairage

Pour mémoire, l'agent contractuel **ne pouvant être réintégré à l'issue d'un congé pour convenances personnelles** est en situation de perte involontaire d'emploi ouvrant **droit à indemnisation, à l'instar d'un fonctionnaire maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant** ([CAA Paris n° 01PA01214](#) du 23 juin 2005).

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat rend **applicables les règles de coordination aux agents contractuels en congé pour convenances personnelles**. On peut supposer que le juge administratif statuerait dans le même sens à propos des **fonctionnaires en disponibilité**.

Le **Conseil d'Etat s'écarte de la position de Pôle emploi** s'appuyant sur une circulaire ministérielle, qui considère que l'administration d'origine, ne pouvant réintégrer l'agent, était toujours débitrice des allocations chômage ([circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget](#) du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public).

Pour rappel, **la période de disponibilité du fonctionnaire n'est pas prise en compte dans la comparaison des emplois pour déterminer le régime débiteur des allocations chômage** (règles de coordination) car elle ne correspond pas à une période effective de travail ([CE n° 397062](#) du 26 avril 2017 analysé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 261](#), mai 2017, p. 14). Le juge appliquant des **règles similaires aux fonctionnaires en disponibilité et aux agents contractuels en congé pour convenances personnelles**, on peut supposer que cette **période de congé ne sera pas prise en compte pour déterminer le régime débiteur**.

Chômage : disponibilité et refus de poste

Un fonctionnaire territorial maintenu en disponibilité faute de réintégration après disponibilité ne peut prétendre aux allocations chômage s'il refuse un emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables.

Peu importe que l'**emploi proposé ait vocation à être occupé par le biais d'une mise à disposition ou d'un détachement**.

 [CE n° 406355](#) du 20 juin 2018



Notre éclairage

Cet arrêt précise la notion de proposition d'emploi pour l'appréciation de l'ouverture du droit aux allocations chômage des fonctionnaires après une disponibilité.

Chômage : cumul avec les revenus d'une activité conservée

Le règlement général annexé à la convention chômage permet, sous certaines conditions, le **cumul total entre les allocations chômage et les revenus d'une activité dite conservée**. Le cumul est partiel lorsqu'il s'agit d'une activité reprise.

Pour vérifier si le cumul est total, il convient de rechercher si cette activité a été exercée simultanément à l'activité qui a ouvert le droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage.

Dans le cas d'espèce, l'agent avait commencé à exercer une **activité occasionnelle pendant sa disponibilité** sur demande. Cette activité occasionnelle **ne pouvait donc être qualifiée d'activité conservée** et l'intéressé **ne pouvait bénéficier d'un cumul intégral** entre ses allocations chômage et les revenus tirés de cette activité.

 [CE n° 407821](#) du 25 juin 2018



Notre éclairage

Les règles de cumul entre l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et les revenus d'activités professionnelles sont de deux sortes :

- en cas de reprise d'activité professionnelle après la perte d'emploi ayant ouvert le droit à l'ARE, le cumul avec l'ARE est partiel : le nombre d'allocations versées dans le mois est minoré.
- en cas d'activité conservée, le cumul des revenus avec l'ARE est total : toutes les allocations du mois sont dues.

L'activité est **considérée comme conservée** dès lors qu'elle a donné lieu à un **cumul effectif des revenus avant la perte d'emploi** ayant ouvert les droits.

Foire aux questions

Cette page est réalisée par le service conseil statutaire. Il s'agit d'une foire aux questions (FAQ) qui reprend les thèmes les plus fréquemment abordés au cours du mois écoulé dans le cadre de l'assistance statutaire.

Il est ici proposé une sélection des questions posées, l'intégralité de la FAQ est disponible sur le site du CIG aux rubriques « Actualités juridiques » et « Statut et carrière - gérer les RH ».

- Est-ce que les congés de maladie (CMO, CLM, CLD) et les congés pour accident ou maladie imputable au service suspendent ou interrompent le temps partiel thérapeutique ?

NON. Seuls les congés de maternité, paternité et d'adoption suspendent le temps partiel thérapeutique (circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique [NOR : CPAF1807455C] p. 9).

- Doit-il être mis fin au 1^{er} février 2019 aux détachements de droit commun en cours des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants ?

NON. Les conditions requises pour le détachement (même catégorie hiérarchique et niveau comparable) sont appréciées lors du placement en détachement et lors de son renouvellement, mais pas en cours.

- Est-on obligé de renouveler le CDD d'un agent au-delà du terme initialement prévu en raison de la maladie (ordinaire, grave maladie, accident) ou de la maternité de l'agent ?

NON. L'article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 énonce que « lorsque le contrat est à durée déterminée, les congés prévus aux titres II, III, IV et V ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir ». Le titre III est relatif aux congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption, ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Ainsi, ce n'est pas parce que l'agent a, par exemple, un arrêt maladie dont le terme est postérieur à sa date de fin de CDD, que la collectivité est obligée de le renouveler.

- Le congé de proche aidant est-il applicable dans la fonction publique territoriale ?

NON. Le « congé de soutien familial » devenu depuis le 1^{er} janvier 2017 le « congé de proche aidant » est un congé prévu par le code du travail (articles L. 3142-16 et suivants), dont les dispositions ne sont pas applicables dans la fonction publique territoriale.

En revanche, il est possible de demander le bénéfice du congé de solidarité familiale. Il est accordé à un agent public dont un proche souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable quelle qu'en soit la cause (article 57 10° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

- La commission de déontologie doit-elle être saisie lorsqu'un agent en disponibilité pour convenances personnelles souhaite exercer une activité privée ?

OUI. La commission examine la compatibilité de toute activité privée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité (article 25 octies III de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 2 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017).