



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°8

Septembre
2020

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions relatives au COVID 19

Diverses dispositions liées à la crise sanitaire

Reconnaissance en maladie professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2

Aménagement des épreuves de certains concours

Les autres dispositions réglementaires

Montée des violences contre les élus

p.2

p.5

Foire aux questions

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

p.7

Focus

Le détachement des militaires dans la fonction publique

Le télétravail

p.10

p.12

Le mot du service

La rentrée a été marquée par la diffusion du nouveau protocole sanitaire issu de la circulaire du premier ministre en date du 1^{er} septembre.

Il est demandé à chaque administration d'organiser les services afin de remplir pleinement leurs missions au soutien de la relance d'activité de la France.

Son application passe par le port du masque obligatoire, la gestion du personnel vulnérable pour lesquels le télétravail reste privilégié et une utilisation restreinte et conditionnée des autorisations spéciales d'absence.

A l'aube du mois d'octobre, alors que de nouvelles restrictions sont annoncées pour lutter contre la circulation du virus, le service statutaire plus que jamais tient à jour quotidiennement la page « COVID statut » sur le site Internet du CDG30 afin de vous tenir informés au jour le jour des recommandations gouvernementales.

Vos conseillères statutaires

Les dispositions relatives au Covid-19

Diverses dispositions liées à la crise sanitaire

► [La circulaire du 1^{er} septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid 19](#), rendue applicable dans la fonction publique territoriale par la note miroir du 2 septembre (voir ci-dessous) prévoit un certain nombre de mesures à appliquer au sein des administrations.

Le port du masque est généralisé dans les espaces clos et partagés au sein des établissements à tous les agents, à l'exception des agents travaillant dans un bureau seul.

La circulaire précise que le télétravail reste une pratique qu'il convient de continuer à favoriser, dans une limite en nombre de jours travaillés qui pourra être modulé en fonction de la situation épidémiologique territoriale et des nécessités de service.

Enfin, elle vient restreindre les autorisations spéciales d'absence au bénéfice des agents atteints des quatre pathologies définies par la Haute Autorité :

- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Être âgé de 65 ans ou plus ET avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires
- Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Pour les agents fragiles, mais non atteints des pathologies sus mentionnées, le télétravail devra être privilégié dans la mesure du possible lorsque les missions exercées s'y prêtent. A défaut, des conditions d'emploi particulières devront être aménagées (masques, hygiène, aménagement du poste et des horaires) par l'employeur. Les agents dont les missions ne peuvent être exercées en télétravail et qui malgré les mesures mises en place par leurs employeurs, estiment ne pas pouvoir reprendre leur activité en présentiel, devront justifier leur absence du service en sollicitant, sous réserve des nécessités de service, la prise de congés annuels ou de jours RTT ou jours du Compte Epargne Temps.

► [La note issue de la Direction Générale des Collectivités Locales en date du 2 septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie Covid 19.](#)

Elle précise que les dispositions prévues par la circulaire de l'Etat ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des administrations. En outre, la consigne de port du masque obligatoire s'impose au plan sanitaire et s'intègre dans les obligations de l'employeur à l'égard de ses agents en matière de santé et de sécurité au travail.

Une attention particulière doit être portée à la situation des agents les plus vulnérables, dont la pathologie appartient à l'une des quatre pathologies. Ils doivent être placés en télétravail ; à défaut, ils sont placés en autorisation spéciale d'absence sur la base d'un certificat d'isolement du médecin. Pour les autres agents présentant l'un des facteurs de vulnérabilité rappelé dans l'avis du haut conseil de santé publique, le télétravail doit être privilégié dans la mesure du possible ; dans le cas contraire, des conditions d'emploi aménagées devront être mises en place par l'employeur.

► [Parution d'une FAQ de la DGAFP relative à la gestion du personnel dans le cadre du COVID](#)

Vous trouverez des Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics concernant la mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 en date du 7 septembre. Les thèmes abordés sont **le port du masque, les personnes vulnérables et notamment l'application des mesures pour les agents partageant leur domicile, la situation des agents testés positifs ainsi que des cas contact, le dialogue social et le télétravail.**

► [Publication d'une FAQ du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales](#)

Il s'agit de « Questions/ Réponses » relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19, dont la mise à jour date du 21 septembre 2020.

Cette FAQ apporte des réponses concernant les thématiques suivantes : les mesures visant à garantir la protection des personnels dans les locaux, la situation des agents présentant un très haut risque de forme grave de la Covid-19, la situation des agents vulnérables ou proches de personnes vulnérables, la régimes des ASA pour garde d'enfant applicable au 1er septembre 2020, les modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19, les modalités de mise en place du télétravail, le dialogue social et enfin le régime indemnitaire.

3

Reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 / Décret n°2020-1131 du 14/09/2020

[Le décret n°2020-1131 du 14 septembre relatif à la reconnaissance en maladie professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2](#) modifie le tableau des maladies professionnelles en y ajoutant les affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2.

Le décret crée, pour les assurés du régime général et des régimes agricoles, ainsi que pour les assurés auxquels ces tableaux sont applicables, deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 », désignant les pathologies causées par une infection au SARS-CoV2. Ainsi, les agents victimes ou leur proche pourront automatiquement bénéficier, sous condition, d'une prise en charge de leurs frais. La contamination doit par ailleurs revêtu un critère de gravité, ayant entraîné des soins tels que l'oxygénothérapie devant être prouvé.

Pour les affections non désignées dans ces tableaux et non contractées dans les conditions de ces tableaux, le décret confie l'instruction de ces demandes à un comité de reconnaissance des maladies professionnelles unique, dont la composition est allégée pour permettre une instruction plus rapide des dossiers, tout en maintenant les garanties d'impartialité.

Aménagement des épreuves de certains concours/ décret n°2020-1134 du 15/09

[Le décret n°2020-1134 du 15 septembre 2020 portant adaptation d'épreuves de certains concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale](#), en application de l'article 5 de l'ordonnance n°2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 vient supprimer certaines épreuves d'admission et adapter certains coefficients d'épreuves d'entretien.

4

Les opérations concernées sont les:

- ▶ Concours de directeur de police municipale
 - Externe : suppression de l'épreuve orale obligatoire de langue vivante et modification du coefficient de l'épreuve d'entretien
 - Interne : suppression de l'épreuve orale facultative de langue vivante
- ▶ Concours d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe
 - Externe, interne et 3^{ème} concours : suppression de l'épreuve écrite facultative de langue vivante et de l'épreuve facultative d'interrogation orale sur l'un des thèmes choisis par le candidat
- ▶ Concours d'attaché
 - Externe : suppression de l'épreuve orale obligatoire de langue vivante et modification du coefficient de l'épreuve d'entretien
 - Interne et 3^{ème} concours : suppression de l'épreuve orale facultative de langue vivante
- ▶ Concours de chef de service de police municipale
 - Externe : suppression de l'épreuve orale facultative de langue vivante
 - Interne : suppression de l'épreuve orale facultative de langue vivant et des épreuves physiques facultatives
- ▶ Examen professionnel de chef de service de police municipale
 - Suppression de l'épreuve orale facultative de langues et épreuves physiques facultatives

Les autres dispositions réglementaires

Circulaire du 7 septembre 2020 relative au traitement judiciaire des infractions commises à l'encontre des personnes investies d'un mandat électif et au renforcement du suivi judiciaire des affaires pénales les concernant

Par une circulaire en date du 7 septembre, le ministre de la Justice Eric Dupont Moretti indique avoir été alerté par le niveau très élevé des agressions contre ces élus.

Compte-tenu de la récurrence de ces faits et de leur gravité, et dans le prolongement de la circulaire du 6 novembre 2019 relative au traitement judiciaire des infractions commises à l'encontre des personnes investies d'un mandat électif, le ministre invite les procureurs à la fermeté et à la célérité dans le traitement de ces dossiers et à mieux accompagner les élus.

Une réponse pénale systématique et rapide doit être apportée par les parquets, qui éviteront les simples rappels à loi et privilégieront le déferrement, notamment en cas de réitération de comportements qui pourraient apparaître, pris isolément, de faible intensité. S'agissant des faits les plus graves, sauf nécessité d'investigations complémentaires, la comparution immédiate apparaît la procédure la plus indiquée.

5

Projet d'ordonnance en matière de santé et de famille.

Un projet d'ordonnance a été diffusé, en application de l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique. Il apporte de multiples changements en matière de santé et de famille pour la fonction publique.

Les points principaux concernent :

- la création d'une instance médicale unique, dénommée "le conseil médical" au 1^{er} février 2022 qui aura compétence en matière de congés pour raisons de santé et de disponibilité pour raisons de santé ainsi qu'en matière d'invalidité.
- La clarification de l'utilisation des droits à congé de longue maladie et à congé de longue durée par fraction pour suivre des traitements périodiques définis par un protocole établi par un médecin.
- La possibilité de suivre une activité, une formation ou un bilan de compétence durant les congés pour raison de santé et le congé pour invalidité temporaire imputable au service sera précisée par un décret.

- La possibilité de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en l'absence d'arrêt maladie préalable ainsi que celle de reconstituer les droits de l'agent après un an d'activité à l'issue de la fin de la dernière période de travail à temps partiel thérapeutique effectuée.
- Le bénéfice d'un reclassement entre versants de la fonction publique et sans demande expresse pour les fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raisons de santé.
- Les congés liés à la parentalité sont harmonisés avec le secteur privé afin d'assurer une équité de traitement entre les bénéficiaires.
- Le congé de proche aidant sera étendu aux agents contractuels de droit public et créé pour les personnels militaires.

Au mois de décembre, le conseil commun de la fonction publique aura à examiner également l'ordonnance sur la négociation collective, la pratique du télétravail et la réforme de la protection sociale complémentaire.

Foire Aux Questions

Veillez trouver les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci.

Le jour de carence est-il prélevé pour les arrêts à titre préventif ou les cas contact ?

Au sein de la FPT, la fourniture d'un arrêt de travail portant mention « cas contact » ou « placement en quatorzaine » permet de positionner l'agent en télétravail ou en ASA. L'application du jour de carence n'a donc pas lieu d'être. Si l'agent est testé positif, un nouvel arrêt maladie devra être fourni, portant la mention « Covid », sur le fondement duquel l'agent sera placé en CMO avec application du jour de carence.

La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin est venue confirmer que le jour de carence ne sera pas suspendu comme c'était le cas durant le confinement et jusqu'au 10 juillet.

Une collectivité peut-elle accueillir un jeune en alternance ?

Afin de recruter une personne en apprentissage, il convient de conclure un contrat d'apprentissage. Il s'agit d'un contrat de droit privé. L'apprentissage est un dispositif de formation initiale en alternance, qui associe une formation pratique en collectivité et une formation théorique dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA), Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA), universités (Unités d'apprentissage), lycées, Maisons Familiales et Rurales (MFR), écoles d'ingénieurs.

Plusieurs conditions sont alors à remplir :

- La collectivité définit la fonction qui sera occupée par le futur apprenti, les possibilités d'accueil et de tutorat par un maître d'apprentissage
- Le projet est soumis au préalable au CT, qui rendra un avis motivé sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis.
- La collectivité prend une délibération afin de fixer les modalités d'organisation et l'engagement financier de l'apprentissage
- La collectivité désigne un maître d'apprentissage justifiant des compétences nécessaires à la transmission efficace des savoir-faire, et doté de qualités pédagogiques et morales. Il doit être titulaire d'un titre ou diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et d'une expérience professionnelle de 1 an en relation avec la qualification visée par l'apprenti ou d'une expérience professionnelle de 2 ans en rapport avec la qualification visée par l'apprenti. Une bonification indiciaire (NBI) de 20 points lui est attribuée.
- La collectivité doit inscrire l'apprenti dans un centre de formation.
- L'apprenti doit passer une visite médicale d'embauche auprès de la médecine préventive. Cette visite doit avoir lieu dans un délai de deux mois à compter de la date d'embauche.
- Le contrat d'apprentissage, qui relève du droit privé, fait l'objet de d'un imprimé type (CERFA FA 13 n° 10103*07). Ce document peut être demandé à la DIRECCTE. Il doit être signé par l'apprenti ainsi que par l'employeur et doit être visé par le centre de formation.

- Une convention tripartite émanant du centre de formation est mise en place afin de définir les modalités de la formation ainsi que son coût.
- Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les cinq jours calendaires qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat complet à la DIRECCTE, accompagné du visa du directeur du centre de formation attestant l'inscription de l'apprenti. La convention tripartite est également envoyée à la DIRECCTE.
- Enfin il appartient à la collectivité de procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche ou au plus tard le jour de l'embauche sur le site de l'URSSAF.

Lors de la première année d'exécution du contrat l'apprenti âgé entre 18 et 20 ans perçoit 43% du SMIC.

Une sanction prise à l'égard d'un agent peut-elle être retirée ?

La sanction prise à l'égard d'un agent constitue une décision administrative non créatrice de droit et peut être retirée à tout moment par l'administration sur le fondement de l'article L 243-4 du Code des relations entre le public et l'administration. En cas d'annulation de la sanction au motif de son caractère disproportionné, les pièces afférentes à la procédure n'ont pas à être retirées. A contrario, l'ensemble des pièces devront être retirées du dossier de l'agent si le retrait de la sanction est motivé par la nature non fautive des faits reprochés.

Par ailleurs, les sanctions du premier groupe (blâme et exclusion temporaire des fonctions) seront automatiquement effacées du dossier de l'agent au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue durant cette période.

Après dix années de service à compter d'une sanction disciplinaire de deuxième ou troisième groupe, l'agent peut demander à l'autorité administrative que soit supprimé toute mention de la sanction dans son dossier. Cette demande ne pourra être refusée qu'au motif de l'apparition d'une nouvelle sanction pendant cette période.

Attention toutefois, l'effacement de la mention de la sanction dans le dossier n'est pas l'annulation de la sanction : lorsque celle-ci a modifié la situation administrative de l'agent, les conséquences en subsistent donc.

Un agent public peut-il exercer une autre fonction ?

Par principe et en application de l'article 25 septies I et l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983, les agents publics ne peuvent exercer une activité lucrative en sus de leur qualité de fonctionnaire

Il existe toutefois trois types d'activités possiblement cumulables avec la qualité de fonctionnaire, dont la nature conditionne la procédure.

- **Les activités possibles sans autorisation**

Ce sont les activités qu'un fonctionnaire peut exercer librement, dès lors qu'elle ne constitue pas un risque pour les intérêts du service ou ne positionne pas l'agent dans une situation de conflits d'intérêt.

- La production des œuvres de l'esprit
- Les professions libérales des personnels enseignants ou des personnes exerçant des activités artistiques

- Les agents recenseurs
- Les contrats de vendanges
- Les fonctions syndicales de copropriété

- ***Les activités soumises à déclaration***

Ce sont les activités qu'un fonctionnaire peut exercer après simple déclaration auprès de l'administration

- *La poursuite d'une activité privée après recrutement dans la fonction publique*

Cela concerne les dirigeants de société et association à but lucratif dont la poursuite de l'activité est possible après recrutement dans la fonction publique.

Elle est soumise à déclaration de l'agent, l'autorité territoriale peut s'y opposer si les intérêts du service le commande.

Cette dérogation n'est possible qu'un an, renouvelable une fois un an.

- *Le cas des agents à temps non complet effectuant moins de 70% d'heure*

Les agents publics effectuant un temps non complet à moins de 70% sont autorisés à avoir une activité annexe lucrative, après déclaration auprès de l'administration et seulement en dehors de leur heure de travail effectif.

L'administration peut s'opposer à ces activités si les intérêts du service le commande.

- ***Les activités accessoires***

Les activités accessoires sont les actions, lucratives ou non, limité dans le temps, occasionnelle ou régulière. Le cumul est soumis à autorisation de l'administration, à l'exception des activités accessoires non lucratives.

Les activités accessoires ne doivent pas entrer en oppositions avec la qualité et les devoirs de l'agent, et l'administration peut opposer son refus à leur pratique si les intérêts du service le justifient.

En cas de doute, il est possible de saisir le référent déontologue et la haute autorité pour la transparence de la vie publique pour les emplois de direction.

Un agent de police municipale, qui exerce seul son activité, et qui remplit de fait la fonction de chef de la police municipale, peut-il percevoir la NBI ?

L'agent doit avoir sous ses ordres au moins un agent (appartenant à la filière de la police municipale ou à une autre filière) dans la mesure où cette NBI vise à compenser les sujétions liées à des fonctions d'encadrement. Dans cette situation, l'agent ne pourra pas prétendre à une NBI pour ce motif.

Le détachement des militaires dans la fonction publique

Le détachement d'un gendarme est un dispositif d'accès dérogatoire à la FPT ouvert aux militaires remplissant certaines conditions de grade et d'ancienneté. Le dispositif prévoit une intégration dans la FPT à l'issue d'un an de détachement.

Afin de bénéficier du dispositif, les militaires doivent remplir des conditions d'ancienneté et de grade (Code de la défense A D4139-10). A la date du détachement, l'ancienneté de services militaires doit être :

- Pour un officier : soit 10 ans en qualité d'officier, soit de 15 ans dont 5 ans de qualité d'officier
- Pour un sous-officier ou militaire de rang : 10 ans

Lorsqu'un militaire souhaite se reconvertir dans la FPT, il doit d'abord obtenir un agrément du ministre de la défense ou du ministre de l'intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale.

L'agrément accordé est valable une année civile. Avec cet agrément, le militaire peut chercher un emploi dans une collectivité territoriale. Lorsque le militaire a trouvé une collectivité qui accepterait de le recruter sur un poste vacant, son dossier est soumis pour avis à la commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI) par les services compétents. L'administration soumet alors à la commission le dossier présenté pour la demande d'agrément auquel il convient d'ajouter le descriptif du poste, le cadre d'emplois et le grade d'accueil et la grille indiciaire. L'avis rendu par la commission porte sur les aptitudes du militaire à occuper le poste pour lequel il se porte candidat.

L'avis de la commission est transmis au ministre de la défense et au ministre de l'intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale et à l'autorité territoriale. Celle-ci a un délai d'un mois à compter de la notification pour se prononcer et décider de recruter ou non le militaire. Si elle décide de retenir la candidature du militaire elle lui notifie une proposition d'affectation. Le militaire dispose d'un délai de 15 jours pour accepter ou refuser cette proposition.

► Le stage probatoire

Lorsque le militaire accepte la proposition il est mis à disposition de la collectivité pendant 2 mois afin d'effectuer un stage probatoire. Pendant cette période, le militaire reste en position d'activité au sein des forces armées et continue à percevoir sa rémunération.

Il semble que la mise à disposition doive faire l'objet d'une convention de mise à disposition malgré l'absence de précision réglementaire sur ce point. Si le militaire ne donne pas satisfaction, il est mis fin à la mise à disposition et le militaire est réaffecté au sein des forces armées.

► Le détachement

Si le militaire a donné satisfaction pendant son stage probatoire, il est placé en position de détachement par arrêté conjoint du ministre de la défense ou ministre de l'intérieur et de l'autorité territoriale à la fin de la mise à disposition. Le détachement est d'un an.

Le militaire doit suivre la formation obligatoire prévue pour les fonctionnaires accueillis en détachement par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel il est détaché. Il perçoit une rémunération de l'administration d'accueil. Il doit être classé dans le grade d'accueil à un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à l'indice dont il bénéficiait dans son grade d'origine. Le militaire est classé dans l'échelon sommital du grade dans lequel il est détaché si l'indice afférent à cet échelon est inférieur à l'indice qu'il détenait dans son grade d'origine. Il conserve néanmoins à titre personnel, durant le détachement, l'indice détenu dans son grade d'origine dans la limite de l'indice afférent à l'échelon sommital du cadre d'emplois d'accueil.

Il peut être mis fin au détachement de façon anticipée, à la demande du militaire ou de la collectivité d'accueil. L'avis préalable de la CNOI est requis. La fin de détachement est alors prononcée par arrêté conjoint du ministre de la défense ou du ministre de l'intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale et de l'autorité territoriale.

Le militaire peut être maintenu en détachement pendant une année supplémentaire dans l'emploi occupé ou dans un autre emploi de la même collectivité.

► L'intégration

Il s'agit de la fin normale de ce type de détachement. Le militaire peut demander son intégration dans le cadre d'emplois d'accueil au terme du détachement ou au terme du maintien en détachement. Il présente une demande écrite à l'autorité territoriale de la collectivité d'accueil, au plus tôt trois mois et au plus tard un mois avant le terme du détachement.

L'autorité peut refuser l'intégration. Dans ce cas l'avis de la CNOI est requis. Lorsque l'intégration est refusée, le militaire est réintégré d'office dans son corps d'origine.

Si la collectivité décide d'intégrer le militaire, un arrêté d'intégration est pris par l'autorité territoriale et le militaire est radié des cadres ou rayé de l'armée active à la date de son intégration.

Le militaire est nommé dans l'emploi dans lequel il a été détaché et classé dans le cadre d'emplois, à un grade et à un échelon doté d'un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait en qualité de militaire. Si l'indice afférent à cet échelon est inférieur à l'indice qu'il détenait dans son grade d'origine, le militaire est classé dans l'échelon sommital du grade dans lequel il est intégré. Il conserve néanmoins à titre personnel l'indice détenu dans son grade d'origine dans la limite de l'indice afférent à l'échelon sommital du cadre d'emplois d'accueil et jusqu'à ce qu'il atteigne dans ce cadre d'emplois un indice au moins égal.

Dans la limite de la durée maximale fixée pour chaque avancement d'échelon par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil, le militaire conserve l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa nomination est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans son ancienne situation, ou à celle qui a résulté de son élévation au dernier échelon de son grade précédent. Les services militaires sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration pour l'avancement dans le cadre d'emplois d'accueil, dans la limite de la durée maximale d'ancienneté nécessaire pour atteindre l'échelon du grade dans lequel le militaire a été classé à partir du premier échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil. Toutefois, les dispositions statutaires du cadre d'emplois d'accueil demeurent applicables lorsqu'elles fixent pour le militaire des règles de classement plus favorables que celles prévues au présent article.

Le télétravail

Le télétravail, qui désigne **toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication** (article 2 du décret n°2016-151) a été mis en place dans la fonction publique territoriale par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012. Les dispositions d'applications sont prévues par le décret n°2016-151 du 11 février 2016.

Le décret n° 2020-524 du 5 mai pris en application de la loi de transformation de la fonction publique est venu étendre les possibilités de recours au télétravail en permettant notamment le télétravail ponctuel.

► Deux formes de télétravail :

- Le **télétravail régulier**, qui consiste en l'attribution de jours de télétravail fixe au cours de la semaine ou du mois
- Le **télétravail ponctuel**, qui correspond à l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, mois ou par an dont l'agent pourra demander l'utilisation.

⇒ Principe :

Le temps de travail réalisé en télétravail ne peut excéder trois jours par semaine, avec au moins deux jours de présence sur le lieu d'affectation de l'agent. Cette quotité peut être calculée sur une base mensuelle.

⇒ Dérogation :

Il peut être dérogé à la limite de trois jours de télétravail maximum par semaine dans les cas suivants:

- lorsqu'une situation inhabituelle perturbe temporairement l'accès au service ou au travail sur site,
- pour les agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient, sur demande des intéressés et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail ; cette dérogation est accordée pour une durée de six mois maximum, renouvelable après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.

► Etapes de la mise en œuvre du télétravail :

- Prise d'une **délibération après avis du comité technique et communication au CHSCT**. La délibération prévoit :
 - _ Les activités éligibles au télétravail
 - _ Les locaux éventuellement mis à disposition par l'employeur
 - _ Les règles relatives aux temps de travail, à la santé et à la sécurité au travail et aux systèmes d'information
 - _ Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail
 - _ Les conditions dans lesquelles d'attestation de conformité des installations est établie.

- Une **demande écrite de l'agent** précisant les modalités d'organisation souhaitées. L'agent peut, compte tenu d'une « situation exceptionnelle » solliciter une autorisation temporaire de télétravail.
- La **décision de l'autorité doit intervenir dans un délai d'un mois** suivant la réception de la demande de l'agent ou la date limite de dépôt des demandes si la collectivité a organisé une campagne de recensement.
- ⇒ **Le refus de l'administration doit être motivé** et donner lieu à **un entretien préalable**. **L'agent peut saisir la CAP** en cas de refus opposé à sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail ou en cas d'interruption du télétravail à l'initiative de l'autorité.
- ⇒ **L'autorisation est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail**. Aussi l'autorisation peut prévoir des jours de télétravail fixes mais aussi l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, mois ou an. La même autorisation peut prévoir ces deux modalités.
- ⇒ Lorsqu'elle est accordée l'autorisation de télétravail précise, les fonctions exercées par l'agent en télétravail, le ou les lieux d'exercice, les modalités de mise en œuvre, la date d'effet et éventuellement une période d'adaptation. L'autorité doit également remettre à l'agent un document d'information sur sa situation professionnelle, un document sur ses droits et obligations en matière de temps de travail, d'hygiène et de sécurité et un document reprenant les règles générales contenues dans la délibération.

► **Le télétravail dans le cadre de l'évolution de l'épidémie de Covid-19:**

La circulaire ministérielle du 1^{er} septembre 2020 indique, que **le télétravail doit continuer à être favorisé** « *en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au virus SARS-CoV-2 et permet de limiter la densité des agents dans les locaux professionnels et les bureaux, ainsi que l'affluence dans les transports en commun, en particulier dans les zones de circulation active du virus, dites « zones rouges* » ». Il doit être organisé dans les conditions prévues par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

De plus, la FAQ du ministère de la transformation et de la fonction publiques mise à jour le 21 septembre précise les modalités de mise en œuvre du télétravail dans le cadre de l'évolution de l'épidémie de Covid-19.

En application des dispositions du décret n°2016-151 du 11 février 2016, **seuls les agents considérés comme vulnérables ou partageant le domicile d'une personne vulnérable peuvent être autorisés à exercer leurs missions en télétravail plus de trois jours par semaine**. En effet, l'article 3 du décret précité prévoit que la « *quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine* ». Aussi, un agent sollicitant plus de trois jours par semaine devra s'inscrire dans le cadre dérogatoire prévu par l'article 4 du décret 2016-151.