



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°15

Avril 2021

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

## Sommaire

### Textes officiels

#### **Les dispositions relatives au Covid-19**

Questions – Réponses de la DGCL

Questions – Réponses de la DGAFP

Suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics

**p. 2**

#### **Les dispositions règlementaires**

Attribution de points d'indice majoré

Calcul des indemnités journalières maladie et maternité

L'inscription d'un candidat à un concours

Aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

Prolongation du dispositif dérogatoire de titularisation

**p. 5**

#### **Questions écrites**

#### **Jurisprudences**

Cours Administratives d'Appel

**p.8**

**p. 10**

### Foire aux questions

**Les questions les plus fréquemment posés ce mois-ci**

**p.11**

### Focus

#### **Le détachement**

**L'ajout de points d'indice majoré**

**p. 12**

**p. 15**

### Le mot du service

Avec la parution d'une Foire Aux Questions en début de mois, la Direction Générale des Collectivités Locales a apporté des réponses essentielles aux collectivités en matière de prise en compte de l'évolution de l'épidémie.

Par ailleurs, la promesse d'engagement de la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, développée dans le petit statutaire du mois de mars, a été formalisée avec la parution d'un décret qui attribue des points d'indice majoré. Un focus est à retrouver dans ce numéro.

Ce mois d'avril a également été marqué par la publication de deux questions écrites intéressantes et traitant de thématiques majeures.

Enfin, le service statutaire vous rappelle l'organisation de deux matinées d'actualité statutaire les lundi 10 et mardi 11 mai de 9h30 à 12h en visioconférence sur les thématiques suivantes : le dispositif de la prime de précarité, l'actualité relative à la gestion du COVID et la fin des régimes dérogatoires.

Vos conseillères statutaires

# Les dispositions relatives au Covid-19

## Questions – Réponses de la Direction Générale des Collectivités Locales relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

La [FAQ de la DGCL](#) a été mise à jour le 2 avril 2021 et vient apporter des éléments nouveaux relatifs à plusieurs thématiques concernant la crise sanitaire.

### ► Comment garantir la sécurité des agents lors de la pause méridienne ?

La restauration administrative est organisée par le biais du protocole « organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise » mis en place par le gouvernement.

Le protocole national prévoit notamment *la réorganisation des espaces, l'adaptation systématique des plages horaires permettant de limiter au maximum le nombre de personnes présentes au même moment, de privilégier la prise de panier repas lorsque l'agent peut déjeuner seul dans son bureau ou dans un espace aménagé dans les respects des règles sanitaires, que l'agent, s'il déjeune dans le restaurant administratif, doit le faire seul, en laissant une place vide en face de lui et en respectant strictement la règle de distanciation des 2 mètres de distanciation entre chaque personne, le port du masque lors des déplacements dans le restaurant et l'aération des espaces clos.*

2

En cas d'indisponibilité de la restauration administrative et de panier repas, le dispositif permettant au personnel territorial assurant la continuité du fonctionnement du service public de bénéficier, sur autorisation du chef de service et sous réserve de pouvoir justifier du paiement, **à la prise en charge ou en remboursement des frais de repas pris, sur place ou à emporter**, peut être mobilisé suite à l'entrée en vigueur de l'état d'urgence sanitaire le 17 octobre 2020.

### ► Situation des agents au regard de la modification des dates de congés scolaires et de la fermeture temporaire des établissements d'accueil de leurs enfants

- En premier lieu, l'employeur territorial est invité à proposer, notamment pour les agents ayant des enfants scolarisés à charge, qui n'ont pas encore posé leurs congés, ou qui les ont posés entre le 26 avril et le 7 mai 2021, **la prise de congés (annuels ou RTT le cas échéant) pendant la période de vacances scolaires nouvellement déterminée soit entre le samedi 10 avril 2021 et le lundi 26 avril 2021.**  
*Pour rappel, le juge a établi l'impossibilité pour l'administration de placer d'office un agent en congé annuel (CE 25 juin 2014 n°354376).*

- Lorsque leurs missions ne peuvent pas être exercées en télétravail et pour les agents devant garder leurs enfants de moins de 16 ans (sans limite d'âge pour les agents dont les enfants sont en situation de handicap), **il est recommandé aux employeurs territoriaux de les placer en autorisation spéciale d'absence (ASA)**. L'agent doit fournir 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. Les contractuels et les fonctionnaires IRCANTEC bénéficient, pour leur part, d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières. L'employeur doit faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail, puis transmettre les données de paie pour le calcul des IJ pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.
- Lorsque les missions peuvent être exercées en télétravail, **une autorisation spéciale d'absence pourra, par dérogation, être accordée lorsque l'enfant relève de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ou d'un accueil en crèche**. Il appartient au chef de service 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 résultant de la fermeture des lieux habituels d'accueil jusqu'au 26 avril. Dans ce cadre, il appartient à l'agent de fournir à son 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.

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'enfant de droit commun.

3

### ► La stratégie nationale de vaccination

**Les médecins de prévention peuvent procéder, depuis le 25 février dernier, à la vaccination des agents territoriaux éligibles dans les conditions définies par le protocole** pour la vaccination par les médecins du travail au moyen du vaccin AstraZeneca.

Les agents territoriaux éligibles **sont les personnes âgées de plus de 55 ans présentant des comorbidités** (listées en annexe du protocole établi par la direction générale du travail).

La vaccination **repose sur le principe du volontariat ce qui implique l'obtention du 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'opère sur le temps de travail de l'agent.

**Le personnel infirmier du service de médecine préventive peut vacciner dès lors que le vaccin a été prescrit par un médecin et à condition qu'un médecin puisse intervenir à tout moment.**

## Questions – Réponses de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique relative aux mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Une [Foire Aux Questions](#) qui reprend l'essentiel des mesures développées dans la FAQ de la DGCL est également parue le 2 avril 2021 pour la fonction publique d'Etat.

## Décret n° 2021-385 du 2 avril 2021 modifiant le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics

Ce décret proroge la dérogation temporaire à l'application du jour de carence pour le versement de la rémunération, du traitement et des prestations en espèces au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 jusqu'au 1er juin 2021.

4

# Les dispositions réglementaires

## Décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé

Le décret n°2021-406 du 8 avril 2021 attribue des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 354 à 361 pour tenir compte de la revalorisation du SMIC de 0,99 % qui atteint le montant de 1 554,58 € bruts mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et afin de tenir compte de la revalorisation du SMIC. Son entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> avril 2021.

Vous trouverez un focus sur cette thématique à la page 15.

5

## Décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité

Le décret tire les conséquences réglementaires de l'article 84 et de l'article 85 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 et **supprime notamment la majoration appliquée aux indemnités journalières au-delà d'une certaine durée d'arrêt lorsque l'assuré a au moins trois enfants.**

La règle de reconstitution du salaire pendant la période de référence est également modifiée afin de tenir compte des évolutions inhérentes à la liquidation unique des indemnités journalières pour les assurés ayant une ou plusieurs activités concomitantes ou successives de salarié ou de salarié agricole.

Le décret modifie enfin certaines dispositions relatives à l'information de l'employeur et des caisses de sécurité sociale en matière de congé d'adoption.

## Décret n°2021-376 du 31.03.2021 pris en application de l'article 36 de la loi de 1984 en vue de limiter l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs CDG

**Le décret** prévoit le dispositif mis en place **pour limiter l'inscription multiple d'un candidat à un même concours, dont les épreuves sont organisées simultanément par plusieurs centres de gestion, pour l'accès à un même grade de l'un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.**

Le dispositif géré et mis en place par le groupement d'intérêt public informatique des centres de gestion comprend deux étapes **ayant pour finalité commune l'identification du candidat inscrit à plusieurs concours**, organisés simultanément par plusieurs centres de gestion, permettant l'accès à un même grade de l'un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale quelles que soient les modalités d'accès aux concours prévues aux **1° à 3° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984** précitée et de limiter son inscription à un seul concours.

▶ **La première étape** consiste à collecter les données personnelles d'un candidat au moyen d'une application nationale unique accessible sur le site internet du centre de gestion organisateur du concours.

▶ **La seconde étape**, permet le traitement des données au sein d'une base de données dénommée « Concours - FPT ».

Le décret **détermine également les données à caractère personnel des candidats collectées et traitées par le groupement d'intérêt public** afin de permettre l'identification du candidat inscrit plusieurs fois à un concours organisé par plusieurs centres de gestion dont les épreuves ont lieu simultanément pour l'accès à un emploi du même grade de l'un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Enfin, il encadre l'utilisation des données par le groupement d'intérêt public dans le respect des règles de la protection des données à caractère personnel.

## Le dispositif du volontariat territorial en administration (VTA)

**Le volontariat territorial en administration (VTA)** permet aux collectivités territoriales rurales de bénéficier des compétences de jeunes diplômés **le temps d'une mission de 12 à 18 mois maximum**, au service de l'ingénierie de leurs projets.

## Décret n°2021-363 du 31.03.2021 portant modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation

Le [texte](#) vient **prolonger de deux mois la majoration de l'aide de l'Etat pour le recrutement en emploi franc d'un salarié de moins de 26 ans pour les contrats conclus jusqu'au 31 mai 2021.**

Il procède également à la **prolongation, jusqu'au 31 mai 2021, de l'aide à l'embauche des jeunes, en adaptant le plafond de rémunération éligible à 1,6 SMIC.**

Le texte prolonge également, pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2021, **la dérogation au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis attribuée pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, ainsi que l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation.**

## Projet de décret relatif à la prolongation du dispositif dérogatoire de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Le gouvernement va **prolonger la dérogation permettant aux fonctionnaires stagiaires arrivés à la fin de leur année de stage d'être titularisés même dans le cas où ils n'ont pas suivi tout ou partie de leur formation d'intégration.**

Le projet de texte qui prévoit une reconduction des aménagements qui avaient été décidés par [le décret n° 2020-1082 du 21 août 2020](#) au bénéfice des fonctionnaires stagiaires dont la titularisation devait intervenir au plus tard fin 2020 a reçu un avis favorable du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Désormais, les dérogations concerneront les fonctionnaires stagiaires dont la titularisation doit être actée au plus tard le 30 juin 2021 et la titularisation de ces agents ne sera pas conditionnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière "n'a pu se dérouler, en tout ou partie, pendant la période comprise entre le 17 mars 2020 et le 30 juin 2021". Toutefois, les agents devront réaliser leur formation avant le 30 juin 2022.

Sont exclus du dispositif les stagiaires qui relèvent des cadres d'emplois des sapeurs-pompiers et de la catégorie "A +" (administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs du patrimoine et conservateurs des bibliothèques)

# Question écrite

## 1/ Question écrite n° 19001 / Conditions de mise en œuvre de la rupture conventionnelle prévue par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif ont été précisées par deux décrets n° 2019-1593, et n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 déterminant respectivement la procédure de rupture conventionnelle et les modalités de versement de l'indemnité de rupture.

Les montants plancher et plafond de cette indemnité sont fixés en considération de l'ancienneté de l'agent et de sa rémunération brute de référence, laquelle correspond à la « rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

À l'instar de l'appréciation de l'ancienneté de l'agent, qui tient compte de la durée des services effectifs accomplis au sein des trois versants de la fonction publique, **la rémunération brute de référence tient compte de la rémunération de l'agent perçue auprès d'employeurs publics**. Celle-ci peut comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics, lorsque l'agent a effectué une mobilité en cours d'année civile.

Si l'agent n'a perçu aucune rémunération par un employeur public l'année précédant celle de la rupture, **le montant de l'ISRC versée est donc nul**. Ce dispositif a vocation à décourager l'utilisation de la rupture conventionnelle lorsque l'agent s'est déjà éloigné du service public, a déjà effectué une reconversion professionnelle, ou dans les situations de fragilité de l'une des parties pouvant nuire à l'équilibre du dialogue menant à la rupture.

L'agent public qui bénéficie de la rupture conventionnelle a également droit **au versement de l'allocation chômage**. Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage, dans les conditions prévues par le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

**Pour bénéficier de l'ARE**, le bénéficiaire d'une rupture conventionnelle doit respecter les conditions attenantes à la qualité de demandeur d'emploi : aptitude au travail, accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi. En outre, le demandeur d'emploi ne doit pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite de droit commun (62 ans) couplé au nombre de trimestres pour un départ à taux plein (172 en cible) ou l'âge d'annulation de la décote (67 ans) ou encore bénéficier d'une pension de retraite anticipée visée à l'article L. 5421-4 du code du travail.

Pour rappel, les employeurs publics **sont en auto-assurance pour la gestion du risque chômage**, c'est à dire qu'ils supportent eux-mêmes la charge financière liée au versement de l'ARE. Certains employeurs publics



peuvent également affilier **leurs agents non fonctionnaires au régime d'assurance chômage**, géré par l'Unédic. C'est alors ce régime qui supporte le coût financier de l'indemnisation du chômage.

Enfin, les employeurs peuvent supporter **la charge financière de l'indemnisation du chômage de leurs anciens agents par application des règles de coordination entre régimes**. Quand bien même le dernier employeur d'un ancien agent public relève du secteur privé et donc du régime d'assurance chômage de droit commun, si l'agent a été employé pendant plus longtemps sur la période d'affiliation par un employeur public, c'est ce dernier qui aura la charge de verser l'ARE. L'inverse est également vrai, la charge financière n'incombant alors pas à l'employeur public. Le poids financier assumé tant par les employeurs publics que par le régime d'assurance chômage est donc variable et dépendant de plusieurs facteurs (situation de l'agent public, conditions et durée de son indemnisation, affiliation au régime d'assurance chômage).

## 2/ **Question écrite n° 20328 / pouvoir hiérarchique d'un directeur de cabinet**

Le cabinet n'a pas vocation à gérer lui-même les services administratifs de la collectivité locale, ce rôle appartient au directeur général des services tel que le prévoit [l'article 2 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987](#).

Aux termes de [l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions. Ces collaborateurs ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés et qui décide des conditions et des modalités d'exécution du service qu'ils accomplissent auprès d'elle.

Les collaborateurs de cabinet sont des agents contractuels régis par [le décret n° 88-145 du 15 février 1988](#), sous réserve du dispositif réglementaire qui leur est propre fixé par [le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987](#) relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

Conformément aux dispositions respectives de [l'article 2](#) et de [l'article 5 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987](#), la qualité de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale **est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale** et les fonctions exercées par ces agents sont déterminées par la décision de recrutement.

La fonction de membre de cabinet **implique un rapport de confiance particulièrement étroit avec l'autorité territoriale, et une participation directe ou indirecte à l'action politique à laquelle le principe de neutralité des fonctionnaires et des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions fait normalement obstacle**. Dans ce cadre, le juge censure le recrutement de collaborateurs de cabinet dont les missions **correspondraient en réalité à un besoin permanent de la collectivité** ([CE, 26 janvier 2011, Assemblée de la Polynésie française, n° 329237](#)). Le juge administratif s'est également prononcé **sur la nécessaire distinction entre un emploi relevant de la hiérarchie de l'administration, et un emploi de cabinet** ([Cour Administrative d'Appel de Lyon 29 Juin 2004, n° 98LY01726](#)).

Ainsi, le cabinet n'a pas vocation à gérer lui-même les services administratifs de la collectivité locale, ce rôle étant dévolu au directeur général des services aux termes de [l'article 2 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987](#).

# Jurisprudence

## 1/ CAA Bordeaux 18BX04545 du 14/12/2020 / minoration de la faute d'une collectivité dans l'accident de service subi par un fonctionnaire en raison du manque de prudence de ce dernier

Une collectivité peut être amenée à verser à l'un de ses agents qui a subi du fait de l'accident de service des préjudices patrimoniaux ou personnels, même en l'absence de faute de celui-ci, **une indemnité complémentaire réparant ces chefs de préjudice.**

Dans le cas d'espèce, le gardien d'une déchetterie intercommunale a été victime d'une chute qui lui a provoqué une fracture de la jambe alors qu'il manipulait une caisse dans un conteneur de déchets ménagers. Même si l'imputabilité au service de cet accident a été reconnue, **l'agent réclame la réparation de différents préjudices.**

Outre le fait que le passage étroit dans lequel circulait l'agent au moment de l'accident était pourvu d'un sol irrégulier et que l'éclairage du conteneur était insuffisant, **ce dernier présentait un état dégradé et encombré par des sangles qui exposait ses utilisateurs notamment à de forts risques de chutes.** Dès lors, la communauté de communes a commis une faute de nature à engager sa responsabilité à l'égard de l'agent. 10

Toutefois, l'intéressé, qui avait lui-même signalé l'état dégradé du conteneur à la communauté de communes, avait connaissance du caractère irrégulier du sol et de la présence de sangles présentant un risque pour les déplacements. **Il a donc fait preuve d'un manque de prudence qui est de nature à atténuer à concurrence de 25% la part de responsabilité de la communauté de communes.**

## 2/ CAA de VERSAILLES 5ème chambre 19VE04182 du 18/02/2021, / non renouvellement d'un contrat

Le non renouvellement d'un contrat peut faire suite à une faute disciplinaire de l'agent, sous réserve que ce dernier puisse faire valoir préalablement ses observations.

Dès lors qu'elles sont de nature à caractériser un intérêt du service justifiant le non renouvellement du contrat, la circonstance que des **considérations relatives à la personne de l'agent soient par ailleurs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle**, par elle-même, à ce qu'une décision de non renouvellement du contrat **soit légalement prise**, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations. Ainsi, il appartient à l'administration de mettre à même l'intéressé de faire valoir ses observations.

# Foire Aux Questions

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

## **L'autorité peut-elle accorder des jours de congés supplémentaires ?**

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est venue harmoniser la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale (fonctionnaires, stagiaires, agents contractuels) en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001. Cela signifie notamment la suppression des dispositions locales réduisant cette durée du travail effectif et la disparition des congés extralégaux et autorisations d'absence non réglementaires.

Il est désormais illégal pour une collectivité d'instaurer des jours de repos supplémentaires aux dispositifs des congés annuels et des RTT qui auraient pour conséquences de faire travailler les agents moins de 1607h.

## **Un agent conserve-t-il le bénéfice de son compte épargne temps en cas de mutation dans une collectivité ?**

11

En cas de mutation, l'agent conserve le bénéfice de son compte épargne-temps et ce même en l'absence de délibération. Son compte épargne-temps est ainsi transféré auprès de la collectivité d'accueil (article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004). Il lui revient alors d'assurer l'ouverture des droits et la gestion du compte. Cependant, une convention peut prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés (article 11 du décret n°2004-878 du 26 août 2004)

## **Un jour férié qui coïncide avec un jour non travaillé par l'agent en raison d'un temps partiel est-il récupéré ?**

L'agent n'a aucun droit à récupération dans le cas où le jour férié coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel.

## **Un jour férié inclus dans une période de congé annuel est-il comptabilisé sur les droits à congé ?**

Non, un jour férié inclus dans une période de congé annuel n'est pas imputé sur la durée de ce congé.

## Le détachement

### ► DEFINITION

Prévu par les lois de 1983 et 1984, le détachement est l'une des positions dans lesquelles peut être placé tout fonctionnaire territorial. Celui-ci est placé en dehors de son cadre, emploi ou corps d'emploi tout en y conservant ses droits à avancement et à la retraite.

Par principe, tous les corps et cadres d'emploi sont accessibles par la voie du détachement, même si leur statut particulier ne le prévoit pas ou comporte des dispositions contraires, et sous réserve, lorsque l'exercice des fonctions est subordonné à la détention d'un titre ou d'un diplôme, de la détention de ce titre ou de ce diplôme.

L'article 2 du décret n°86-68 du 13.01.1986 prévoit les cas dans lesquels le fonctionnaire territorial peut être détaché (administration d'Etat, une collectivité territoriale ou d'un établissement public, d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public, d'un établissement public hospitalier, etc.).

12

### ► PROCEDURE

L'agent formule sa demande de détachement par écrit, précisant le type de détachement qu'il souhaite, et l'administration ou entreprise d'accueil.

La collectivité ne peut s'opposer à la demande de l'agent que pour des causes tirées des nécessités du service, sauf lorsqu'il s'agit d'un détachement de droit.

La collectivité peut demander un préavis de maximum 3 mois entre la date du dépôt de la demande et le départ souhaité.

Le **silence** gardé pendant **deux mois** par l'administration d'origine à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut **acceptation**.

Un arrêté de nomination par voie de détachement est pris par l'employeur public d'accueil. Dans certains cas particuliers, le détachement peut se faire sur un contrat de travail (poste non pérenne dans la fonction publique, contrat de droit privé, ...)

Un arrêté de mise en détachement est pris par l'administration d'origine suite au recrutement par l'employeur d'accueil.

## ► LES TYPES DE DETACHEMENT

### 1. Détachement de plein droit

L'agent peut demander à en bénéficier :

- Pour exercer un mandat syndical, accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à sa titularisation ou suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un emploi public.
- Pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou d'une fonction publique élective (exemple : pour accomplir un mandat local lorsqu'il cesse d'exercer leur activité professionnelle).

### 2. Détachement discrétionnaire

L'agent peut solliciter le placement dans cette position

- Auprès d'une administration de l'Etat, d'un établissement public hospitalier, de la même collectivité territoriale sur un cadre d'emplois différent, d'une autre collectivité territoriale ou d'un établissement public, d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public.
- Vers un organisme privé, ainsi que pour participer à des missions de coopération internationale.
- Pour collaborer avec un député, un sénateur ou un représentant au Parlement européen, ou pour exercer les fonctions de collaborateur de cabinet.

13

## ► CONDITION

### 1. La durée du service

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent être placés en position de détachement. Les fonctionnaires occupant un emploi à temps complet peuvent bénéficier de tous les cas de détachement.

S'agissant des fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet, il convient de distinguer les cas en fonction du temps de travail.

- Temps de travail égal ou supérieur à 17h30

Les fonctionnaires exerçant leur fonction pour une quotité au moins égale à 50% d'un temps complet peuvent bénéficier des détachements accordés de plein droit, le détachement pour stage lors de la nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emploi et des détachement discrétionnaires à conditions qu'ils n'exercent qu'un emploi à temps non complet.

- Temps de travail inférieur à 17h30

Les fonctionnaires exerçant leur fonction pour une quotité inférieure à 50% d'un temps complet peuvent bénéficier des détachements accordés de plein droit et du détachement pour stage en cas de nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emploi.

### 2. Emploi de même catégorie et de niveau comparable

Le détachement s'effectue dans un cadre d'emplois ou dans un corps de même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Ce principe s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers.

Une circulaire du 19 novembre 2009 apporte les précisions suivantes :

- Les conditions de recrutement sont appréciées sur les bases suivantes : niveau de qualification ou de formation requis ; mode de recrutement (concours, période de stage...) ; vivier et conditions de recrutement par voie de promotion interne (catégorie d'agents pouvant être promus, période de formation avant titularisation...)
- L'agent peut être détaché, à sa demande ou avec son accord, dans un corps ou cadre d'emplois dans lequel les conditions de recrutement sont moins élevées ou moins restrictives que dans son corps ou cadre d'emplois d'origine
- Les missions à comparer sont celles définies par les statuts particuliers, et non celles accomplies dans un poste donné
- Ces conditions statutaires de détachement s'appliquent aux ressortissants communautaires

## ► DUREE ET RENOUVELLEMENT

### 1. La durée

L'article 64 de la loi de 1984 prévoit que le détachement ne peut être prononcé que pour une durée déterminée, pour une période courte ou longue.

Le détachement de courte durée est prononcé pour une durée de moins de 6 mois, non renouvelable. Cette durée peut toutefois être portée à 1 an si le détachement se déroule à l'étranger ou dans un territoire d'outre-mer.

Le détachement de longue durée ne peut dépasser 5 ans, et ne peut être renouvelé que par période de 5 ans.

Si le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans, l'administration d'accueil est tenue de lui proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois

### 2. Le renouvellement

Les renouvellements de détachement donnent lieu à la même procédure que le détachement initial.

## L'ajout de points d'indice majoré

Le décret n°2021-406 du 8 avril 2021 entré en vigueur à compter du 1er avril 2021 est venu modifier le décret n°82-1105 du 23 décembre 1982 fixant la correspondance entre les indices bruts et les indices majorés pour les trois versants de la fonction publique.

La mesure consiste à attribuer des points d'indices bruts pour tenir compte de la revalorisation du SMIC de 0,99 % qui atteint le montant de 1 554,58 € bruts mensuels au 1er janvier 2021:

- ▶ 2 points d'indice majoré pour les indices bruts 354 à 358 ;
- ▶ 1 point d'indice majoré pour les indices bruts 359 à 361.

→ Entre le 1er janvier et le 31 mars 2021, **une indemnité différentielle était versée aux agents rémunérés aux 1er et 2ème échelons de l'échelle C1 (8,20 € et 3,51 €) à la suite de la revalorisation du SMIC.** L'attribution de ces points d'indices met fin à son versement.

Toutefois, restent concernés par l'indemnité différentielle à compter du 1er avril **2021 les agents contractuels qui ne sont pas rémunérés sur une échelle indiciaire** et dont le traitement est calculé entre l'indice majoré minimum garanti prévu par **l'article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985** (IM 309 - 1 447,98 €) et l'IM 329 (1 541,70 €).

15

La formalisation de ce décret **ne nécessite pas obligatoirement la prise d'un arrêté** dans la mesure où seuls les indices bruts ont été augmentés et qu'il n'existe donc pas d'impacts sur la carrière.