

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

L'institution d'une prime « grand âge » et d'un forfait mobilités

Le 1er juillet, le CSFPT a approuvé la création d'une prime « grand âge » pour certains personnels, la loi permettant, notamment dans la filière médico-sociale, d'instituer un régime indemnitaire spécifique, dérogeant au renvoi au régime de l'État (article 68 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996). L'idée est de reconnaître l'engagement et les compétences de professionnels dans la prise en charge des personnes âgées relevant d'établissements publics gérés par les C(I)AS. D'un montant mensuel de 118 €, elle sera destinée aux auxiliaires de soins exerçant comme aide-soignant ou aide médico-psychologique dans les Ehpad ou une structure spécialisée dans la prise en charge des personnes âgées. Exceptionnellement, elle pourra rétroagir au 1er mai 2020.

Par ailleurs, dupliquant un dispositif en vigueur dans les entreprises, un autre projet autorise des employeurs locaux à instituer un « forfait mobilités durables » leur permettant de prendre en charge les frais engagés par les agents se déplaçant sur le trajet domicile-travail avec un vélo (assisté), ou en tant que conducteur ou passager d'un dispositif de covoiturage. Pour en bénéficier, les intéressés devront utiliser ces modes de transport au moins 100 jours par an, son montant annuel sera de 200 €, comme c'est le cas à l'État.

Compte tenu de l'état d'urgence sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 et du contexte de reprise d'activité à l'issue du déconfinement, le forfait s'appliquera à compter du 11 mai 2020 et pourra permettre aux agents de cumuler le remboursement des frais de transports publics ou d'un abonnement à un service public de location de vélos si leur versement intervient au titre de périodes distinctes.

21 JUILLET 2020
N° 1684

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

La protection fonctionnelle s'applique même si l'employeur est mis en causepage 2

RÉMUNÉRATIONS

Une longue absence d'affectation engage la responsabilité de l'employeurpage 3

DISCIPLINE

Abandon de poste : la mise en demeure doit préciser la perte des garanties disciplinairespage 5

DOSSIER

CNFPT : aménagement du fonctionnement interne et financement de l'apprentissagepages 6 à 8

**Prochain numéro
le 25 août 2020
Bon été à tous !**

Nouveau : FIL INFO
Recevez, chaque jour,
une information juridique ou
réglementaire gratuite par mail.
Inscription :
www.editionssorman.com



Recrutement : l'absence de discrimination requiert un examen rigoureux des candidatures

Le recrutement des contractuels repose sur un principe d'égal accès aux emplois publics, par appréciation de leur seule capacité aux fonctions (article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019). Dans une affaire, une femme s'estime discriminée dans les candidatures qu'elle présente en 2014 et 2015.

Avant même le décret, le principe d'égal accès impose à l'employeur de se fonder sur les seuls vertus, talents et capacités des candidats, au regard de la nature du service, de ses règles d'organisation et de fonctionnement, excluant de prendre en compte les opinions, notamment syndicales, des candidats. En matière de discrimination, la victime déclarée doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'est fondé sur des considérations qui y sont étrangères.

Candidate sur un emploi d'agent de gestion économique et comptable couplé à des missions d'accueil et de secrétariat à la vie scolaire, de régisseur de recettes et des équipements sportifs, puis d'agent d'accueil, elle affirme avoir été écartée en raison de précédents engagements syndicaux.

En réalité, la commune l'a précédemment licenciée pour insuffisance professionnelle en 2011, en raison de mauvaises relations avec ses supérieurs et collègues.

Cependant, rien ne montre qu'elle disposait des compétences et aptitudes, notamment relationnelles, lui permettant d'accéder à ces postes.

À retenir : le maire ayant sérieusement examiné ses candidatures et donc pas cherché à lui nuire, la cour écarte toute discrimination.

CAA Marseille n° 17MA03826 Mme F du 5 mars 2019.

La protection fonctionnelle s'applique même si l'employeur est mis en cause

■ À raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, l'agent public bénéficie d'une protection de son employeur à la date des faits en cause ou qui lui sont imputés de façon diffamatoire. Ce dernier doit notamment le protéger contre les injures, diffamations et outrages dont il pourrait être victime, et réparer le préjudice qui en est résulté, sauf si une faute personnelle est imputable à l'agent (article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, le proviseur du lycée agricole adresse un courrier électronique à l'ensemble de la communauté éducative, qu'une enseignante relaie ensuite à 2 personnes étrangères à cette communauté. Intitulé « trop, c'est trop », il impute à 2 collègues le recours habituel à des courriers mensongers et diffamatoires, stigmatise leur perversité, leur haine et leur frustration, leur reprochant de dissimuler derrière leur action syndicale une volonté « d'ennuyer le plus possible la direction ».

Les intéressés déposent plainte contre le proviseur pour atteinte à l'intimité de leur vie privée et diffamation publique. Pour obtenir la prise en charge des frais engagés, ils sollicitent, les 1er et 3 décembre 2012, le bénéfice de la protection fonctionnelle, que leur refuse le ministre de l'Agriculture le 16 janvier 2013.

Or, la protection des agents victimes d'attaques en raison de leurs fonctions constitue pour l'employeur une obligation à laquelle il ne peut déroger qu'en cas de faute personnelle de l'agent ou pour un motif d'intérêt général.

L'absence de faute personnelle

La dégradation du climat général de l'établissement est sans doute partiellement imputable aux positions des 2 syndicalistes, exprimées avec une virulence que n'exige pas nécessairement leur action. Pour autant, ces critiques de l'organisation du service ne révèlent pas des préoccupations d'ordre privé, constitutives d'une faute personnelle. Par ailleurs, aucun élément tangible ne permet de considérer que la prise en charge des honoraires de leur avocat puisse aggraver le climat conflictuel existant et soit susceptible d'avoir une incidence directe sur la qualité de l'enseignement. En l'absence de motif d'intérêt général, le ministre de l'Agriculture devait bien les protéger.

Les intéressés réclament 4 000 et 5 400 € de frais d'avocat liés à l'action qu'ils ont engagée en 2012. Mais si la protection fonctionnelle peut bien prendre la forme d'une prise en charge des frais engagés dans le cas de poursuites judiciaires introduites par les agents, elles ne contraignent pas pour autant les employeurs à supporter l'intégralité des frais engagés.

Attention : la prise en charge ne couvrira qu'une partie des montants engagés par l'intéressé si les honoraires facturés apparaissent manifestement excessifs au regard des pratiques tarifaires généralement observées dans la profession, des prestations effectivement accomplies, ou encore au regard de l'absence de complexité particulière du dossier. Dans l'affaire, l'absence de complexité justifie une limitation du remboursement à 2 000 € par agent.

CAA Marseille n° 16MA00219 M. B du 5 juin 2018.

Une longue absence d'affectation engage la responsabilité de l'employeur

■ L'allocation temporaire d'invalidité (ATI) répare forfaitairement les pertes de revenus et l'incidence professionnelle résultant de l'incapacité physique causée par un accident ou une maladie professionnelle, au titre de l'obligation pour l'employeur de garantir ses agents contre les risques professionnels.

Elle ne fait cependant pas obstacle à une indemnité complémentaire au titre des préjudices patrimoniaux d'une autre nature ou personnels. Elle n'exclut pas davantage une action de droit commun réparant l'intégralité du dommage en cas de faute de l'employeur ou en raison de l'état d'un ouvrage dont l'entretien lui incombe (CE Ass. n° 211106 Mme X du 4 juillet 2003).

Dans une affaire, un directeur hors classe des services pénitentiaires responsable d'une maison d'arrêt est victime, en mai 2002 et avril 2003, de l'agression d'un détenu et d'une tentative de prise d'otage. Après plusieurs arrêts, il est muté le 11 mai 2003, dans l'intérêt du service, à la direction régionale de Paris comme chargé de mission, et un an plus tard dans une direction interrégionale où il assume le bref intérim d'un centre de détention, du 3 au 30 août 2009. Il candidate néanmoins à de nombreuses reprises sur d'autres emplois, notamment fonctionnels de direction, candidatures toutes rejetées, jusqu'à sa mise à la retraite le 12 juin 2010. S'il bénéficie, dès 2014, d'une allocation temporaire d'invalidité de 35 %, il réclame 148 000 € à son employeur pour préjudice de carrière et perte de chance d'obtenir un emploi de responsabilité.

La reconnaissance d'un harcèlement

La cour voit dans ces demandes de réparation des préjudices imputables au comportement général de l'employeur, des demandes ne résultant pas directement de l'accident, mais relevant d'une responsabilité de droit commun.

Le fonctionnaire évoque notamment un harcèlement moral. Or, aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir. S'il s'en estime victime, il doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères.

Un courriel du 23 mars 2010, du directeur interrégionale à celui de l'administration pénitentiaire, montre que, craignant une rechute de l'intéressé, il n'a plus souhaité lui attribuer de responsabilités. Entre juillet 2007 et sa retraite, il ne lui sera confié aucune mission réelle, hors un bref intérim.

À retenir : même par souci de protection, le choix de le nommer dans un poste sans emploi, alors que la commission de réforme n'a pas conclu à une impossibilité d'occuper un emploi correspondant à son grade, constitue un harcèlement moral. L'employeur devait, soit soumettre son dossier à la commission de réforme, soit engager un licenciement pour insuffisance. Cette faute justifie une indemnisation pour préjudice moral de 10 000 €, un rappel utile que le harcèlement moral ne requiert pas nécessairement une intention de nuire.

CAA Douai n° 18DA01807 M. F du 22 août 2019.

Accident de service : une indemnisation suppose un lien direct de causalité avec un refus d'imputabilité

Est présumé imputable au service tout accident subi par un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, survenu dans le temps et le lieu du service en l'absence de faute personnelle ou de circonstance particulière l'en détachant (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, un technicien territorial réclame 40 000 € après le rejet de l'imputabilité au service des conséquences d'une altercation avec un collègue le 13 mai. Si ce dernier affirme qu'il s'est blessé en se jetant volontairement contre une porte, les déclarations de l'agent selon lesquelles il a reçu un violent coup de poing au thorax concordent avec l'ecchymose de 5 cm constatée par son médecin, un témoin confirmant que les 2 agents ont dû être séparés. En l'absence de faute personnelle ou de circonstances l'en détachant, l'accident est imputable au service. En le refusant, le maire a commis une faute susceptible d'engager la responsabilité de la commune, pour autant qu'existe un lien suffisamment direct et certain de causalité entre cette faute et les préjudices de la victime. Si cette dernière est en maladie dès le 17 janvier et ne reprend pas ses fonctions, les arrêtés produits font état « de troubles anxieux généralisés en relation avec la dégradation de ses conditions de travail et une violence au travail. »

À retenir : cependant, cette affirmation n'établit pas que la maladie soit due à l'accident, ni que les préjudices salariaux tenant à la perte de primes soient en lien direct avec la faute de l'employeur. La cour lui reconnaît en revanche un préjudice moral de 500 €. CAA Marseille n° 18MA01993 M. G du 12 mars 2019.

Un accident cardiaque sur le lieu de travail sans stress particulier reste imputable au service

■ **Le fonctionnaire en activité bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service si son incapacité temporaire de travail est notamment consécutive à un accident de service.** Est présumé imputable tout accident survenu quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans ou à l'occasion des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de circonstance particulière l'en détachant.

Le régime général de sécurité sociale retient une définition proche, qualifiant d'accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou lieu que ce soit (article L. 411-1 du code de la sécurité sociale).

Dans une affaire, la caisse primaire d'assurance-maladie refuse de prendre en charge le décès d'un salarié victime d'un accident cardiaque sur son lieu de travail le jour même. Comme la CPAM, la cour d'appel relève que l'enquête administrative de la caisse n'a pas identifié de

causes de stress professionnel important. Au contraire, l'ambiance professionnelle est qualifiée de très bonne, la victime décrite comme un homme très engagé professionnellement, très équilibré, chaleureux et souriant, à l'opposé d'une personne stressée. La réunion à laquelle il devait participer et qui avait à peine commencée ne présentait aucune difficulté particulière, d'autant moins qu'un résultat positif devait être présenté. Rien ne permettait d'envisager que la victime puisse être mise d'une façon ou d'une autre en difficulté. Ses relations avec son nouveau supérieur étaient très constructives et le dialogue très ouvert.

À retenir : *mais, pour la Cour de cassation, un accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une origine totalement étrangère à ce dernier, un raisonnement proche de celui de la loi. Sur ce plan, cette décision peut utilement intéresser les employeurs locaux.*

Cour cass. arrêt n° 1016 du 11 juillet 2019.

Un engagement professionnel insuffisant justifie un refus de titularisation

■ **La nomination dans un grade présente un caractère conditionnel, la titularisation étant subordonnée à un stage dont le statut particulier fixe la durée** (article 46 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Si le fonctionnaire a le droit d'effectuer ce stage dans des conditions permettant de faire valoir ses aptitudes, il n'a qu'une vocation à sa titularisation.

Dans une affaire, le président de la communauté d'agglomération refuse de titulariser un adjoint technique de 2e classe le 13 janvier 2016.

L'agent conteste la date de son refus de titularisation puisqu'il a été nommé stagiaire pour un an le 1er décembre 2014. Mais les 43 jours de congés de maladie dont il a bénéficié constituent un temps de stage dans la limite du 10e de sa durée globale (article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992), de sorte qu'il devait être prolongé de 7 jours.

Pour autant, l'absence de décision explicite au terme normal du stage lui a maintenu sa qualité de stagiaire, permettant à l'employeur d'y mettre fin à tout moment. L'éviction ne constitue pas un licenciement en cours de stage (voir aussi CE n° 198566 M. X du 6 décembre 1999).

Sur le fond, l'employeur estime qu'il n'a pas acquis les connaissances professionnelles de base nécessaires à ses missions. Trois notes de septembre à novembre 2015 le mettent en garde sur son absence de motivation, sa méconnaissance des horaires, le non-respect du matériel et des consignes de sécurité puisqu'il ne revêt pas les équipements de protection individuelle obligatoires. Rien n'établissant un lien entre le refus de titularisation et la sanction dont son père, employé de l'agglomération, a fait l'objet, la mesure est justifiée.

Attention : *suivant une jurisprudence constante, un refus de titularisation n'a pas être motivé, ne constitue pas une sanction, ne retirant ni n'abrogeant une décision créatrice de droits, et ne refusant pas un avantage dont le bénéfice est un droit pour les personnes qui en remplissent les conditions (CE n° 49641 ministre de la Justice du 29 juillet 1983). L'employeur n'est pas non plus tenu de respecter les droits de la défense ni de permettre à l'agent de prendre connaissance de son dossier, sauf si le refus a un caractère disciplinaire (CE n° 256879 Syndicat intercommunal de restauration collective du 3 décembre 2003).*

CAA Douai n° 18DA01075 M. A du 26 septembre 2019.

Suspension : les faits doivent être vraisemblables à la date de son prononcé

■ **En cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations ou d'une infraction de droit commun, le fonctionnaire peut être suspendu par l'employeur, qui saisit sans délai le conseil de discipline.** Il conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, et sa situation doit être réglée dans les 4 mois (article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Cette mesure conservatoire, prise dans le souci de préserver l'intérêt du service, ne peut être prononcée que si les faits imputés à l'agent présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité au vu des informations dont dispose l'employeur à la date de sa décision (des éléments postérieurs ne pouvant pas être retenus pour la contester).

Dans une affaire, le maire-adjoint en charge des ressources humaines suspend pour 4 mois, le 28 décembre 2012, le directeur général adjoint (DGA) en charge des finances après une altercation avec le directeur général. Selon un rapport du DGS du 26 décembre, son adjoint est venu dans son bureau le 21 décembre vers 17h30,

pour évoquer un point de désaccord sur la présentation du budget communal après un courriel reçu 2 jours plus tôt. Invité à plusieurs reprises à quitter son bureau, le DGA tente au contraire de le séquestrer pour obtenir des explications sur le projet de non renouvellement de son détachement dans son emploi fonctionnel. Il aurait également tenu des propos grossiers et insultants et poussé le directeur général pour provoquer une confrontation physique à laquelle le DGS se serait soustrait en interpellant deux autres directeurs présents à l'étage.

À retenir : *si les faits se sont déroulés dans le huis clos du bureau du DGS, et en partie en l'absence de témoins directs, l'élu, au vu des informations portées à sa connaissance, a valablement pu estimer que le comportement du DGA présentait un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité pour justifier une mesure de suspension, la cour écartant l'affirmation de l'agent selon laquelle il s'agissait de l'évincer pour avoir signalé des dysfonctionnements dans la gestion financière de la commune.*

CAA Douai n° 17DA00273 M. B du 21 mars 2019.

Abandon de poste : la mise en demeure doit préciser la perte des garanties disciplinaires

■ **L'abandon de poste est une construction jurisprudentielle qui permet à l'employeur de constater la rupture volontaire du lien salarial de l'agent avec la collectivité.** Le privant des garanties disciplinaires, cette mesure de radiation ne peut être régulièrement prononcée que si l'employeur a préalablement mis l'agent en demeure de rejoindre son poste dans le délai approprié qu'il fixe. Ecrite et notifiée à l'agent, elle l'informe du risque d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. S'il ne s'est pas présenté et n'a pas fait connaître ses intentions avant l'expiration du délai, et en l'absence de justification matérielle ou médicale de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, l'employeur est en droit d'estimer qu'il a été rompu du fait de l'intéressé. Dans une affaire, une assistante médico-administrative hospitalière est en congé de maladie le 2 février 2016. Après deux essais infructueux, en juillet et août, de réaliser des contre-expertises médicales, l'hôpital la met en demeure, le 7 septembre 2016, de reprendre avant le 22 septembre. Faute de reprise, il la radie des cadres à cette date.

La mise en demeure lui demande de reprendre avant le

22 septembre et indique qu'à défaut elle sera considérée « comme étant en abandon de poste et, de ce fait, radiée des cadres », sans lui préciser que la radiation pourra être mise en œuvre sans bénéfice des garanties de la procédure disciplinaire. Cette information, qui doit être explicite, ne pouvant se déduire du courrier, la mise en demeure est irrégulière.

Une jurisprudence constante prévoit que si les décisions doivent respecter les formes et procédures prévues par les textes, un vice affectant l'une d'elle n'entache la décision d'illégalité que si le dossier montre qu'il a pu exercer une influence sur le sens de la mesure ou a privé l'intéressé d'une garantie. Tel est le cas de l'information du risque d'une radiation sans les garanties attachées à la procédure disciplinaire.

À retenir : *dans l'affaire, l'absence d'information a entaché d'illégalité la décision dans la mesure où la femme n'en a pas été informée d'une autre manière, l'hôpital ne pouvant pas lui opposer l'absence de retrait de la mise en demeure.*

CAA Versailles n° 18VE02262 centre hospitalier sud francilien du 23 janvier 2019.

CNFPT : aménagement du fonctionnement interne et financement de l'apprentissage

Les 11 mai et 26 juin, deux décrets ont précisé le transfert au CNFPT de l'organisation des élections à son conseil d'administration et aux conseils régionaux d'orientation à la place de l'État, et aménagé les conditions de son fonctionnement. S'y ajoutent les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'un financement partiel de l'apprentissage aux côtés des employeurs.

Les élections au conseil d'administration

■ Une ordonnance du 28 mai 2015 (n° 2015-579) a transféré au CNFPT l'organisation des élections des représentants des employeurs à son conseil d'administration, dont 3 collèges représentent les maires (12 sièges), les présidents de conseils départementaux (3 sièges) et régionaux (2 sièges), élus respectivement par les maires et conseillers municipaux, présidents et conseillers départementaux ou régionaux siégeant dans les conseils d'orientation.

Les représentants de ces employeurs étant élus à la proportionnelle à la plus forte moyenne, le texte prévoit la tenue des élections dans les 6 mois du renouvellement des élus dans les conseils d'orientation, un arrêté du président du CNFPT définissant les modalités d'organisation des élections, la composition de la commission de recensement, de dépouillement des votes, et la date des opérations électorales pour chaque collège, avec possibilité de recours au vote électronique.

En pratique, les bulletins sont recensés et dépouillés par une commission dont le président du CNFPT fixe

la composition, nomme les membres et le président.

Le texte intègre aussi le renouvellement, désormais général et non partiel, des conseils départementaux (loi n° 2013-403 du 17 mai 2013).

Le conseil d'administration du CNFPT étant composé à parité de 17 représentants syndicaux sur la base de leur représentativité aux comités sociaux territoriaux, le texte prévoit qu'à sa demande, le ministre chargé des Collectivités locales transmet au CNFPT le nombre de voix obtenues par chaque organisation.

Le texte identifie ainsi plus clairement le vice-président élu parmi les représentants des employeurs et celui élu parmi les organisations syndicales de fonctionnaires, dont les fonctions cessent avec le renouvellement général des comités sociaux.

La loi établissant une délégation par région, y compris francilienne qui voit disparaître les délégations interdépartementales (article 12 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), le texte supprime la compétence du conseil d'administration pour définir le ressort des délégations.

Les élections aux conseils d'orientation

S'agissant des conseils régionaux d'orientation auprès de chaque délégué, il comprend toujours au moins 2 représentants des communes affiliées au centre de gestion proportionnellement à leurs effectifs, à charge pour les présidents de transmettre les effectifs des fonctionnaires et stagiaires des collectivités, affiliées et non affiliées, à la demande du président du CNFPT.

Les représentants des communes affiliées étant élus par un collège de maires et conseillers municipaux siégeant dans les conseils d'administration parmi les élus de ces communes, les présidents de centres transmettront à celui du CNFPT les noms des maires et conseillers de ces conseils d'administration. S'agissant des communes non affiliées, constituant le second collège communal, cette tâche revient au préfet. Les représentants des départements étant élus par un collège constitué des

présidents des conseils départementaux parmi les membres de ces conseils, le président lui transmettra le nom des conseillers.

Comme au conseil d'administration, le président du CNFPT pourra choisir de recourir au vote électronique pour les élections dans les conseils régionaux d'orientation et aura la responsabilité de désigner les membres de la commission chargée des opérations de recensement et de dépouillement des votes.

Les élections de chaque collège seront organisées dans les 8 mois du renouvellement général des conseils municipaux, et les 6 mois pour les conseils départementaux et régionaux à la date fixée par le président du CNFPT. Le conseil d'orientation comportant des représentants des agents désignés par les organisations syndicales en fonction de leur représentativité, le

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

ministre chargé des Collectivités locales transmettra au président du CNFPT le nombre de voix obtenues par chaque organisation aux élections aux comités sociaux territoriaux, permettant à ce dernier de fixer dans chaque délégation le nombre de sièges attribués aux différentes organisations.

Les fonctions de président du conseil d'orientation ne cesseront plus avec l'élection au conseil d'administration des représentants des communes, mais avec le renouvellement général des personnels des comités sociaux territoriaux, une situation analogue à celle du président du conseil national d'orientation.

Des aménagements fonctionnels

Au plan fonctionnel, le texte permet au président de confier une mission de représentation à un membre du conseil d'administration, du conseil national d'orientation, un délégué régional, ou un membre des conseils régionaux d'orientation.

Si le président est le seul ordonnateur des recettes et des dépenses selon le texte, il peut déléguer une partie de ses attributions à un vice-président ou un membre du conseil d'administration.

Le texte réorganise également les délégations que le président peut recevoir du conseil d'administration.

S'agissant du directeur général, il est désormais chargé, comme autorité fonctionnelle, de la direction de l'ensemble des services et de la coordination entre les ser-

vices centraux, les écoles et les délégations, sous l'autorité du président et non plus de la gestion administrative et financière du centre, et peut déléguer sa signature aux directeurs et chefs de service.

En matière d'emploi, le texte supprime l'obligation pour le CNFPT de publier les postes vacants d'encadrement supérieur pour lesquels il organise les concours (administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs).

Au plan financier et comptable, le texte confie au président du CNFPT la tenue éventuelle d'une comptabilité analytique qu'il peut déléguer à l'agent comptable, par ailleurs chargé des contrôles budgétaires et comptables. Ce dernier transmet à la Cour des Comptes le compte de sa gestion avec les pièces justificatives.

Le financement de l'apprentissage

La loi de transformation de la fonction publique a chargé le CNFPT du recensement des besoins en apprentissage et d'actions visant à son développement dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens avec l'État.

La loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, pour rétablir une forme d'équilibre avec les entreprises, a prévu que l'établissement verse aux centres de formation d'apprentis (CFA) une contribution de 50 % des frais de formation des apprentis employés par les employeurs locaux (article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984), l'autre moitié leur revenant.

Un décret, entré en vigueur le 28 juin, précise que le recensement porte sur les métiers et capacités d'accueil d'apprentissage et la mise en œuvre d'actions visant à son développement.

Le montant de la contribution du CNFPT aux CFA est de 50 % des montants maximaux de prise en charge des frais de formation des apprentis, fixés par une convention annuelle avec France compétences au plus tard le 30 juin, selon la grille des certifications des métiers susceptibles d'un apprentissage (annexe 2 du décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019), montants réexaminés ensuite annuellement.

Si le montant total des dépenses acquittées par le CNFPT est supérieur à un montant fixé par arrêté à 25 millions d'euros pour 2020, France compétences lui versera le dif-

férentiel avec les dépenses engagées par le CNFPT, lequel est révisé avant le 15 mai de chaque année.

Attention : *ce différentiel peut faire l'objet d'une avance sur présentation par le CNFPT d'un état récapitulatif prévisionnel des dépenses au titre de l'année de la contribution. Arrêté au plus tard le 30 septembre, il est porté à la connaissance du conseil d'administration. L'avance est versée si le montant prévisionnel est supérieur au montant fixé par l'arrêté, dans la limite de 80 % du montant dû par France compétences. Après validation du compte financier, le président du CNFPT adresse à France compétences un état récapitulatif des dépenses acquittées au titre des frais de formation des apprentis, lui permettant de régulariser sa contribution au plus tard le 30 septembre suivant.*

S'agissant des relations avec le CFA, le CNFPT définit avec lui les modalités de paiement du centre, d'évaluation de la formation, et les informations permettant de l'assurer, outre le contenu et la procédure de dépôt des dossiers de demande de financement par le CFA, permettant notamment d'apprécier le coût de la formation. Le CNFPT peut s'accorder avec un CFA sur un coût de formation inférieur au montant maximal de prise en charge en ce qui concerne les seuls frais de formation, le coût nouvellement fixé pesant pour moitié sur le centre et pour moitié sur l'employeur d'accueil de l'apprenti.

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

Les modalités de prise en charge des frais de formation

Dans les mêmes conditions que pour les entreprises (article R. 6332-25 du code du travail), la prise en charge des frais de formation est réalisée après exécution des actions de formation.

Le CNFPT verse au CFA un montant annuel constitué de la somme correspondant au niveau du contrat aujourd'hui défini par France compétences (annexe 2 du décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019), outre d'éventuels frais annexes, notamment d'hébergement, de restauration et les frais de premier équipement pédagogique dans la limite d'un plafond de 500 €.

Attention : ces frais annexes ne rentrent pas dans le calcul de la contribution du CNFPT, mais ce dernier peut, par délibération, décider de les prendre en charge en tout ou partie.

En pratique, dans les 30 jours de la réception d'une facture du CFA, le CNFPT verse une avance de 50 % du montant annuel. Il verse 25 % de ce montant avant la fin du 7^e mois et le solde au 10^e mois. Si la durée du contrat est de plus d'un an, ces modalités s'appliquent pour chaque année d'exécution, avec un montant au prorata temporis du niveau de la prise en charge, la première année. Toutefois, si la durée du contrat est inférieure à une année, le montant est calculé au prorata temporis du

niveau de prise en charge. Le montant peut être majoré de 10 % lorsque la durée du contrat est minorée ou majorée compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou d'un engagement de sapeur-pompier volontaire. Cette majoration ne peut toutefois pas excéder le niveau de prise en charge liée au contrat. Le CFA perçoit une avance de 50 % du montant dans les 30 jours de la réception de la facture par le CNFPT, et le solde à la fin du contrat.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le paiement est réalisé au prorata de la durée réalisée du contrat.

Attention : chaque mois de contrat d'apprentissage débuté est dû. Si la formation auprès du CFA a débuté avant la conclusion du contrat, le montant versé par le CNFPT prend en compte cette période. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, le CFA devant prendre les dispositions nécessaires pour permettre au jeune de suivre sa formation théorique pendant 6 mois, le CNFPT maintient obligatoirement les versements jusqu'à la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage, ou l'expiration de ce délai de 6 mois.

Entrée en vigueur du dispositif

Le décret s'applique aux contrats conclus à compter du 2 janvier 2020 pour les apprentis employés par des collectivités locales, à l'exception des contrats qui continuent un contrat antérieur, ayant été antérieurement résilié, entre les mêmes parties et portant sur la même formation.

Relevons, pour les contrats conclus antérieurement au 2 janvier 2020, qu'avec la disparition du financement des centres de formation d'apprentis par les régions, par le jeu de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, les employeurs supportent seuls le coût de formation de leurs apprentis. En

effet, avec la réforme du financement de l'apprentissage, les centres de formation des apprentis sont financés, d'une part, par les opérateurs de compétences OPCO qui versent au CFA un montant forfaitaire annuel compris entre 6 100 € et 7 700 € selon le niveau de la certification (article D. 6332-80 du code et annexe 1 du décret du 13 septembre), auxquels est assimilé en quelque sorte le CNFPT et, d'autre part, par France compétences (agence chargée de réguler, de contrôler et d'évaluer le système de l'apprentissage) avec laquelle le CNFPT a donc conclu un accord.

Décret n° 2020-555 du 11 mai 2020 (JO du 13 mai). Décret n° 2020-786 et arrêté du 26 juin 2020 (JO du 27 juin).

La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : elyne.brochand@editionssorman.com

La lettre de l'employeur territorial, 13, rue d'Uzès, 75002 Paris - Rédaction : Pierre-Yves Blanchard - Renseignements : Fax 01 42 33 78 83
Abonnement : 46 numéros par an, 579 € TTC. Tél. 02 32 46 95 80 - Petites annonces : tél. 02 32 46 95 80
Imprimerie du Moniteur - 27230 Piencourt - Directeur de la publication : Guy Sorman
Commission paritaire : n° 0423 T 83042 - ISSN : 1267-0944 - Encarts jetables suivant les éditions.