



*Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente*

Réunion d'information

*GARAT
23 février 2021
9h30*



Sommaire

- ▶ **Rémunération / déplacements**
- ▶ **COVID-19**
- ▶ **Congés**
- ▶ **Indemnité de fin de contrat**
- ▶ **Ordonnance Santé-Famille**
- ▶ **Compétences de la C.A.P.** depuis le 1^{er} janvier 2021
- ▶ **Lignes Directrices de Gestion (LDG)** : rappels / retours d'expériences
- ▶ **Rapport Social Unique (RSU)**

- ▶ **Divers** (points non abordés en réunion – Pour information)
- ▶ **Principaux textes à suivre...**

RÉMUNÉRATION

- Indemnité compensatrice de la C.S.G.
- Forfait mobilités durables
- Indemnité forfaitaire des fonctions essentiellement itinérantes
- S.F.T et garde alterné



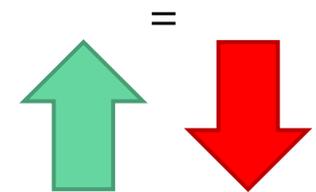
INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA CSG

► Réévaluation annuelle et automatique

[Le décret n°2020-1626 du 18 décembre 2020](#) prévoit dorénavant la réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (IC CSG) au 1^{er} janvier de chaque année.

Ainsi, au 1^{er} janvier de chaque année, si la rémunération brute a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette évolution

NB : la précédente rédaction parlait de « cette progression ».



Le décret précise également :

« Lorsqu'un changement de quotité de travail est intervenu au cours de l'année civile écoulée ou que l'agent a connu une évolution de sa rémunération liée à un congé maladie sur cette même période, l'incidence de ces évolutions est neutralisée pour la réalisation de cette comparaison ».

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Un décret daté du 9 décembre 2020 ouvre la possibilité de remboursement de tout ou partie des frais engagés par les agents publics au titre des déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail réalisés :

- Avec un cycle ou un cycle à pédalage assisté personnel
- En tant que conducteur ou passager en covoiturage

Pendant un nombre minimal de 100 jours sur une année civile

Le forfait mobilités durables est d'un montant de 200 euros annuels.

Remarques : Le nombre minimal de jours est modulé selon la quotité horaire de travail de l'agent.

Le nombre minimal de jours ainsi que le montant du forfait peuvent être modulés à proportion de la durée de présence de l'agent (recrutement en cours d'année, agent radié des cadres au cours de l'année ou encore lorsque l'agent a été placé dans une position autre que la position d'activité).

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Une délibération de l'organe délibérant définit les modalités d'octroi du forfait.

Le C.T. est consulté pour avis.

[Modèle](#)

Pour bénéficier de ce forfait, chaque agent devra déposer auprès de son employeur, et au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé, une déclaration sur l'honneur, certifiant l'utilisation de l'un des deux moyens de transport précité.

L'employeur peut procéder à des contrôles de l'utilisation effective du covoiturage ou du cycle/cycle à pédalage assisté personnel.

Remarque : Le versement du forfait est exclusif du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos.

📌 Ce forfait s'applique aux déplacements effectués à compter du 11 mai 2020.

INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR FONCTIONS ITINÉRANTES

Lorsqu'un agent public est amené à se déplacer avec son véhicule personnel, à l'intérieur d'une même commune, au titre de ses fonctions essentiellement itinérantes, une indemnité forfaitaire peut être allouée. Cette indemnité est facultative.

Dans le cas où la collectivité souhaite mettre en place cette indemnité, une délibération de l'organe délibérant de la collectivité détermine :

- Les fonctions essentiellement itinérantes, à l'intérieur d'une commune
- Le montant de l'indemnité, dans la limite d'un plafond déterminé par un arrêté ministériel.

Sur ce dernier point, un arrêté du 28 décembre 2020 porte le montant maximum annuel de l'indemnité forfaitaire à **615 €** (contre 210 € auparavant).

Ce nouveau taux est applicable après nouvelle délibération de la collectivité ou de l'établissement public.



S.F.T. ET GARDE ALTERNÉE

Pris en application de l'article 41 de la loi de transformation de la fonction publique, [le décret n°2020-1366 du 10 novembre 2020](#) précise les modalités de répartition du Supplément Familial de Traitement (SFT) en cas de garde alternée de l'enfant.

Pour rappel, l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, modifié par l'article 41 précité, précise qu'en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, la charge de l'enfant pour le calcul du SFT peut être partagée par moitié entre les deux parents :

- Soit sur demande conjointe des parents,
- Soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

Rappel

Le SFT est composé d'un élément fixe et d'un élément proportionnel qui varient selon le nombre d'enfants à charge.



S.F.T. ET GARDE ALTERNÉE

« **Le nombre moyen** »
d'enfants est obtenu en
faisant la somme du
nombre d'enfants à
charge comme suit :

-Chaque enfant en
résidence alternée
compte pour 0,5

-Les autres enfants à
charge compte pour 1

Deux situations sont à distinguer en cas de partage de la garde de l'enfant :

➤ **Situation n°1**

Le calcul du SFT est réalisé en fonction du nombre d'enfants dont l'agent est le parent ou a la charge effective, multiplié par un coefficient résultant du rapport entre « le nombre moyen » de ses enfants et le nombre total d'enfants dont il est parent ou à la charge effective.

➤ **Situation n°2**

Le bénéficiaire demande à ce que le SFT soit calculé du chef de son ancien conjoint lorsque ce dernier est agent public ou fonctionnaire.

Dans ce cas, le SFT est calculé sur la base de l'indice de traitement de l'ancien conjoint. Le montant du SFT est alors égal au montant dû au titre du nombre d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente, multiplié par un coefficient résultant du rapport entre « le nombre moyen » d'enfants du parent bénéficiaire et le nombre total d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente.



S.F.T. ET GARDE ALTERNÉE

Barème du SFT en 2021

Indice Majoré	Un enfant	Deux enfants	Trois enfants	Par enfant au-delà du troisième
≤ IM 449	2,29	73,79€	183,56 €	130,81 €
IM entre 450 et 716	2,29 €	10,67 € + 3% IM	15,24 € + 8% IM	4,57€ + 6% IM
≥ IM 717	2,29€	111,46 €	284,03 €	206,16 €

Exemple de méthode de calcul du SFT en cas de garde alternée de l'enfant partage de la garde de l'enfant

IM de l'agent public x (Nombre Moyen (NM) d'enfant / Nombre Total (NT) d'enfants dont il est le parent ou a la charge effective)

*NM = somme du nombre d'enfants à charge calculée comme suit :
Chaque enfant en résidence alternée compte pour 0,5 ;
Les autres enfants à charge comptent pour 1.*

NT = nombre total d'enfants dont l'agent est le parent ou a la charge effective et permanente.



S.F.T. ET GARDE ALTERNÉE

➤ Exemple

Un couple dont l'un des parents est agent de maîtrise principal (8^{ème} échelon IM 451) a eu 2 enfants dont ils se partagent la garde.

L'agent public s'est remarié et a 2 enfants à charge.

- Le calcul du SFT du fonctionnaire est le suivant : $((15,24 + 8\% \text{ IM } 451) + (4,57 + 6\% \text{ IM } 451)) \times (3/4)$; soit $(184,312 + 131,374) \times 0,75 = 236,76$ euros.
- Le calcul du SFT du conjoint qui n'est pas fonctionnaire est le suivant : $(10,67 + 3\% \text{ IM } 451) \times 1/2 = 37,04$ euros.

Particularités : Si l'ancien conjoint non-fonctionnaire exerce son droit d'option et demande à bénéficier du SFT au titre de son ancien conjoint ou concubin, le calcul est le suivant : $((15,24 + 8\% \text{ IM } 451) + (4,57 + 6\% \text{ IM } 451)) \times (1/4)$; soit $(184,312 + 131,374) \times 0,25 = 78,92$ euros.



[NOTE DÉTAILLÉE CDG16](#)

COVID-19

- Jour de carence
- Gestion des agents (cas contacts, symptomatiques, positifs)
- Reconnaissance en CITIS
- Concours
- Période de Préparation au Reclassement (PPR)
- Allocations de Retour à l'Emploi (ARE)



SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE

Pour mémoire, l'article 127 de la loi de finances pour 2021 permet, par dérogation, la suspension du jour de carence pour les agents publics testés positifs à la covid-19, jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

La [loi n° 2021-160 du 15 février 2021](#) proroge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au [1^{er} juin 2021](#)

[Le décret n°2021-15 du 8 janvier 2021](#) détermine les conditions de mise en œuvre de cette dérogation comme suit :

- En cas de test positif de détection du SARS-CoV-2, l'agent public est placé en congé de maladie sans application du jour de carence sous réserve d'avoir transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie
- La suspension du jour de carence est effective [du 10 janvier 2021 jusqu'au 31 mars 2021 inclus](#).
- Possible nouvelle prolongation de cette suspension jusqu'au 1^{er} juin ?

GESTION STATUTAIRE DES AGENTS

« CAS CONTACTS »

Dans une [note datée du 12 janvier 2021](#), la DGCL apporte des précisions en la matière :

- Lorsqu'un agent est identifié « cas contact » par l'Assurance Maladie, dans l'attente de la réalisation du test et du résultat, il est placé en télétravail dès lors que c'est possible. A défaut, il est placé en ASA (versement intégral de la rémunération, mais absence de génération de ARTT).
- Si le cas contact est finalement testé positif à la Covid-19, il est alors reconnu malade et est placé en conséquence en congé de maladie de droit commun, sans application de la journée de carence depuis le 10 janvier 2021.
- Si le cas contact est finalement testé négatif à la Covid-19, et sous réserve qu'il ait bien respecté la période d'isolement qui est de 7 jours, il peut reprendre ses fonctions le lendemain de la réception des résultats du test.

GESTION STATUTAIRE DES AGENTS DÉCLARANT DES SYMPTÔMES D'INFECTION

L'agent qui présente des symptômes est invité à s'isoler « sans délai ».

- Depuis le 10 janvier 2021, l'agent doit remplir un formulaire mis en ligne par la CPAM, et s'engage à effectuer un test de détection du Covid-19 dans un délai de deux jours.
- Jusqu'aux résultats du test, l'agent public est placé en ASA, sur présentation du récépissé généré par la plateforme de la CNAM.
 - Si le test est positif : L'agent est placé en CMO, sans application de la journée de carence depuis le 10 janvier 2021 et jusqu'au 31 mars 2021.
 - Si le test est négatif : l'agent doit enregistrer la date d'obtention du résultat du test sur la plateforme dédiée par la CPAM et est tenu de reprendre ses fonctions le lendemain de la réception du résultat.

Si l'agent présente toujours des symptômes à l'issue du test négatif, l'agent consulte un médecin et adresse un arrêt de travail à son employeur dans les conditions de droit commun

GESTION STATUTAIRE DES AGENTS MALADES DE LA COVID-19

La suspension du jour de carence est indépendante du fait que l'agent ait été préalablement ou non, cas contact, symptomatique ou asymptomatique.

Depuis le 10 janvier 2021, lorsque l'agent est testé positif, il enregistre la date de l'obtention du résultat du test sur la plateforme dédiée par la CPAM.

L'agent est alors placé en CMO, sans application de la journée de carence.

Son placement débute à compter du jour correspondant à la date indiquée dans l'arrêt établi et transmis à l'agent par la CPAM, à l'issue de l'appel téléphonique dans le cadre du « contact-tracing ».



[CDG16.fr](https://www.cdg16.fr) COVID-19

RECONNAISSANCE CITIS

(maladie professionnelle)

La DGCL a diffusé une [note d'information du 5 février 2021](#) relative aux modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 dans la fonction publique territoriale.

Cette publication fait suite au [décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020](#) créant le tableau n°100 annexé au code de la sécurité sociale.

- ▶ Agents relevant du régime général => procédure aménagée
- ▶ Agents CNRACL => procédure de droit commun
- ❑ Pas de saisine de la Commission de réforme si avis du médecin de prévention désignant le tableau n°100
- ❑ Saisine de la Commission de réforme :
 - si les conditions exigées par le tableau ne sont pas remplies
 - si la maladie n'est pas inscrite au tableau (forme non respiratoire mais suffisamment grave pour incapacité >25%)



[Note CDG16](#)

CONCOURS : suspension du délai de validité des listes d'aptitude

Principe : l'article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les listes d'aptitude sont valables pour une durée maximale de 4 ans à l'issue du concours.

Afin de ne pas pénaliser les candidats dans leur recherche d'emploi à la suite de leur réussite à un concours, une ordonnance du 27 mars 2020 avait une première fois suspendu le délai de validité des listes d'aptitude en raison de l'épidémie de COVID 19, pour une période du 12 Mars 2020 au 23 Juillet 2020 inclus.

L'article 8 de l'ordonnance n°2020-1694 du 24 décembre 2020 suspend à nouveau le délai de validité des listes d'aptitude.

L'ordonnance n°2021-139 du 10 février 2021 étend la suspension du décompte de la période de validité de ces listes pendant une période courant du 1er janvier 2021 au 31 octobre 2021.

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Principe : Tout contrat conclu ou renouvelé avec un agent qui justifie **d'une durée de services publics de 6 ans**, a minima sur des fonctions de la même catégorie hiérarchique, **est conclu pour une durée indéterminée**.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats **n'exécède pas 4 mois**.

Dérogation : Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, **la période d'état d'urgence sanitaire n'est pas prise en compte**.

Sont concernées, les périodes suivantes :

- Du 23 mars au 10 juillet 2020 (première période d'état d'urgence sanitaire)
- Du 17 octobre 2020 au **1^{er} juin 2021 inclus** (seconde période d'état d'urgence sanitaire)

PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)

[Dans sa FAQ mise à jour le 28 janvier 2021](#), la DGAFP apporte des précisions pour le déroulement des périodes de préparation au reclassement durant la crise sanitaire.

La DGAFP précise que les employeurs peuvent mettre fin à la PPR en cours et enchaîner immédiatement sur une nouvelle PPR car aucune disposition ne limite le nombre de PPR.

À ce titre, la prolongation se traduira juridiquement par une interruption de la PPR en cours, suivie de l'ouverture immédiate d'une nouvelle période, dans la limite de la durée maximale d'une année.

Pour mettre un terme à la première période, il est nécessaire d'organiser un échange entre l'agent concerné et l'ensemble des acteurs associés pour cette première période. Dans le cas où la PPR est encadrée par une convention, la décision pourra faire l'objet d'un avenant.

La mise en place de la nouvelle période s'effectue selon les mêmes modalités que la première, et doit donc être soumise pour avis au Comité médical.



Malette P.P.R. CDG16

Versement des ARE jusqu'au 15 février 2021

Pour mémoire, [une ordonnance du 25 novembre 2020](#) prévoit à titre exceptionnel, pour les demandeurs d'emploi qui épuisent leur droit à compter du 30 octobre 2020, la prolongation de la durée pendant laquelle l'allocation est versée.

Le terme de la période durant laquelle les fins de droit à allocation donneront lieu à prolongation, ainsi que la durée de cette prolongation, seront fixés par arrêté ministériel. :

- Un premier arrêté ministériel acte cette prolongation pour les demandeurs d'emplois ayant épuisé leurs droits entre le 30 octobre 2020 et le 31 décembre 2020 ;
- Un second arrêté modificatif prolonge la durée des droits à ARE pour les demandeurs d'emploi épuisant leurs droits entre le 30 octobre 2020 et le 31 janvier 2021 ;
- [Un troisième arrêté modificatif en date du 30 janvier 2021](#) prolonge à nouveau la durée des droits à ARE pour les demandeurs d'emploi qui épuisent leurs droits **entre le 30 octobre 2020 et le 15 février 2021**.

ASSURANCE CHÔMAGE

Un décret du 28 décembre 2020 adapte l'application de la réforme de l'assurance chômage à l'égard de la crise sanitaire liée à la Covid-19. Certaines mesures du régime d'assurance chômage de 2019 sont reportées au 31 mars 2021.

À ce titre, pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1er novembre 2019 et le 31 mars 2021, certaines mesures de la réglementation issue du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 demeurent applicables.

C'est le cas notamment pour :

- La durée minimale d'indemnisation donnant lieu au versement de l'ARE est de 122 jours calendaires (*contre 182 jours comme le prévoit la réforme de 2019*).
- Le salaire journalier, servant de base au calcul de l'allocation d'ARE, demeure affecté d'un coefficient, limité à 1, correspondant au quotient du nombre de jours travaillés sur la période de référence, lorsque le salarié justifie uniquement en heures de la condition d'affiliation (610 heures).

CONGÉS

- Congé de présence parentale
- Congé paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé d'adoption
- Congé de proche aidant



CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Rappel :

Le congé de présence parentale est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent public lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Par principe, l'agent public formule une demande écrite au moins 15 jours avant le début du congé de présence parentale. Cette demande indique les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de leur utilisation.

La demande est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants. Ce certificat, établi par le médecin qui suit l'enfant, précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.

Rappel :

Le nombre de jours de congé de présence parentale pour un même enfant et une même pathologie ne peut excéder 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

➤ Un décret du 30 novembre 2020 réforme le congé de présence parentale dans la fonction publique.

Désormais, et en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate de l'agent, le délai de 15 jours n'est pas applicable.

De même, et jusqu'à présent, le congé de présence parentale ne pouvait qu'être exercé pour une période continue. Dorénavant, le congé peut s'exercer également pour une ou plusieurs **périodes fractionnées** d'au moins une journée, ou bien sous la forme d'un **service à temps partiel**.

Possibilité également de modifier les dates prévisionnelles de congé et les modalités choisies de leur utilisation. Dans ce cas :

- Information, par écrit, avec un préavis d'au moins 48 heures, à l'autorité territoriale, qui régularise sa situation en conséquence.

Le décret du 30 novembre précise que ce délai ne s'applique pas lorsque la modification est due à la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant une présence immédiate.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Rappel :

L'agent placé en congé de présence parentale prétend au versement de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) :

43,83 € / jour pour une personne vivant en couple

52,08€ / jour pour une personne vivant seule

Le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement à l'issue d'une période comprise entre 6 et 12 mois (contre 6 mois au maximum jusqu'à présent).

Enfin, le droit au congé de présence parentale est ouvert à l'issue de la période maximale de 36 mois :

- En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant (*inchangé*) ;
- En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée (*inchangé*);
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence parentale soutenue et des soins contraignants (*nouveauté*).

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Remarques complémentaires concernant les fonctionnaires stagiaires

- Pour mémoire, l'article 57 10° de la loi du 26 janvier 1984 (applicable aux fonctionnaires stagiaires) permet le fractionnement du congé de solidarité familiale.
À ce titre, la date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du **congé de solidarité familiale** est reportée d'un nombre de jours égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de présence parentale qu'il a utilisés.
- De plus, la période de congé de solidarité familiale est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.
- Pour les fonctionnaires stagiaires ayant bénéficié du **congé de présence parentale**, le décret du 30 novembre 2020 prévoit que la date de fin de la durée de stage est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours, et le cas échéant, de demi-journées de congé de présence parentale.



[NOTE DÉTAILLÉE CDG16](#)

ALLONGEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Article 73 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021

Jusqu'au 30 juin 2021

11 jours consécutifs (ou 18 jours en cas de naissance multiple) auxquels s'ajoute le congé de naissance d'une durée de 3 jours.

Total = 14 jours (ou 21 jours en cas de naissance multiple)

À compter du 1er juillet 2021

25 jours calendaires (ou 32 jours en cas de naissance multiple) auxquels s'ajoute le congé de naissance d'une durée de 3 jours.

Total = 28 jours (ou 35 jours en cas de naissance multiple)

Nouveauté : Le congé de paternité est désormais composé d'une période obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, **soit un total de 7 jours** obligatoirement pris suite à la naissance de l'enfant.

ALLONGEMENT DU CONGÉ D'ADOPTION

Ces
dispositions
s'appliquent
aux enfants
adoptés à
compter du
1^{er} juillet
2021.

Le congé d'adoption est désormais fixé à **16 jours** (contre 10 jours jusqu'à présent).

La durée du congé d'adoption demeure à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont l'agent assume la charge,
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Par principe, le droit au congé d'adoption est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux et la durée est :

- **25 jours** en cas d'adoption d'un seul enfant (contre 11 jours jusqu'à présent).
- **32 jours** en cas d'adoptions multiples (contre 18 jours jusqu'à présent).



CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Directement inspiré des dispositions du Code du travail, l'article 40 III de la loi de transformation de la fonction publique a arrêté un congé de proche aidant au sein des trois versants de la fonction publique.

Le décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 détaille les conditions d'attribution et de renouvellement de ce nouveau congé au profit des agents publics.

Ouvert dans un premier temps aux seuls fonctionnaires (stagiaires et titulaires), le décret du 8 décembre 2020 étend le bénéfice du congé de proche aidant aux **agents contractuels de droit public**.

Bénéficiaires

Fonctionnaires
titulaires

Fonctionnaires
stagiaires

Agents
contractuels de
droit public



CONGÉ DE PROCHE AIDANT

➤ DÉFINITION

Par principe, **le congé de proche aidant** permet de cesser temporairement son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper de l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Exemple : ascendant, descendant, conjoint, etc..

➤ DURÉE DU CONGÉ

Le congé de proche aidant est d'**une durée maximale de 3 mois, renouvelable, et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière**. Ce congé peut être pris selon 3 modalités :

- Pour une période continue
- Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée
- Sous la forme d'un service à temps partiel



CONGÉ DE PROCHE AIDANT

➤ PRÉSENTATION DE LA DEMANDE

L'agent public est astreint à la présentation d'une demande écrite auprès de l'autorité territoriale, au moins un mois avant le début du congé.

Cette demande indique :

- Les dates prévisionnelles de congé et, le cas échéant, les modalités de son utilisation.
- Les pièces justificatives mentionnées à l'article D.3142-8 du Code du travail (*déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée, déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé, etc.*).



CONGÉ DE PROCHE AIDANT

➤ PRÉSENTATION DE LA DEMANDE

Par dérogation, l'agent public **n'est pas astreint** à la présentation d'une demande écrite auprès de l'autorité territoriale, au moins un mois avant le début du congé, lorsque la demande de bénéfice ou de renouvellement intervient pour l'un des motifs suivants :

- La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée,
- Une situation de crise nécessitant une action urgente,
- La cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Toutefois l'agent devra transmettre, **sous huit jours**, à l'autorité territoriale le certificat médical attestant de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.



CONGÉ DE PROCHE AIDANT

➤ RÉMUNÉRATION

L'agent public n'est pas rémunéré.

Toutefois, il peut prétendre au versement de **l'Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA)** d'un montant de 43,83 € pour une personne vivant en couple, et de 52,08 € pour une personne vivant seule.

Le nombre d'AJPA versée au proche aidant ne peut être supérieur à 22 jours par mois (et dans la limite totale de 66 jours sur l'ensemble de la carrière).

➤ CARRIÈRE ET RETRAITE

Le fonctionnaire territorial reste affecté à son emploi.

La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.



CONGÉ DE PROCHE AIDANT

➤ FIN DU CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Par principe, le congé de proche aidant prend fin à l'issue de la période de 3 mois.

Cependant, l'agent peut mettre **un terme de façon anticipée au congé (ou y renoncer)** selon les cas suivants :

- Décès de la personne aidée,
- Admission dans un établissement de la personne aidée,
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée,
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille,
- Lorsque l'état de santé du fonctionnaire le nécessite.



L'agent en informe, par écrit, l'autorité territoriale **au moins 15 jours** avant la date à laquelle il entend mettre un terme anticipé au congé (ou y renoncer).



CONGÉ DE PROCHE AIDANT

➤ LE CAS PARTICULIER DES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

La date de fin de la durée du stage du fonctionnaire territorial stagiaire **est reportée du nombre de jours (ou de demi-journées) de congé de proche aidant qu'il a utilisé.**

De même, la durée d'utilisation du congé est prise en compte pour son intégralité lors de la titularisation de l'agent dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Exemple

Un agent est nommé adjoint technique territorial stagiaire à compter du 1^{er} mai 2021.

La date de fin du stage est prévue le 30 avril 2022.

Le fonctionnaire stagiaire a été placé en congé de proche aidant durant 3 mois à compter du 1^{er} juillet 2021.

⇒ La date de fin de la durée de stage est reportée au 30 juillet 2022.

L'agent sera classé au 1^{er} échelon son grade de recrutement, avec la prise en compte de la durée de 3 mois du congé de proche aidant.



CONGÉ DE PROCHE AIDANT

➤ LE CAS PARTICULIER DES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

Lorsqu'un fonctionnaire titulaire bénéficiant du congé de proche aidant est appelé à suivre un stage préalable à sa titularisation dans un autre cadre d'emplois, sa nomination en qualité de stagiaire au sein de son nouveau grade est reportée pour prendre effet à la date d'expiration du congé, s'il en fait la demande uniquement.

Exemple

Un rédacteur territorial est appelé à suivre une période de stage préalable à sa titularisation dans le grade d'attaché territorial suite à la réussite d'un concours.

Si l'agent sollicite la demande d'un congé de proche aidant, sa nomination en qualité d'attaché territorial peut être reportée à la date d'expiration du congé, si l'agent en fait la demande expresse.

INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT





INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

Inspiré du secteur privé, l'article 23 de la loi de transformation de la fonction publique instaure une indemnité de fin de contrat au profit des contrats conclus à compter du 1er janvier 2021.

Un décret d'application du 23 octobre 2020 insère un article 39-1-1 au sein du décret n°88-145 du 15 février 1988 et détermine les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat.

Une liste exhaustive a été établie quant aux bénéficiaires de cette prime :

Article 3 I 1° loi 84-53	Accroissement temporaire d'activité
Article 3-1 loi 84-53	Remplacement temporaire
Article 3-2 loi 84-53	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
Article 3-3 loi 84-53	Recrutement sur emploi permanent

Objectif :

Lutter contre la précarité de certains agents



INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

Les cas d'exclusion

Recrutement en contrat de projet

Recrutement sur la base d'un contrat saisonnier (*art. 3 I 2° de la loi n° 84-53*).

Renouvellement du contrat ou conclusion d'un nouveau contrat

Nomination en qualité de stagiaire ou élève suite à la réussite d'un concours

Refus d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaires auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.



INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

Certaines conditions cumulatives doivent être également observées pour bénéficier de l'indemnité de fin de contrat :

- Le contrat doit être conclu pour une durée inférieure ou égale à une année, le cas échéant renouvellements inclus. Ainsi, la période déjà réalisée avant l'entrée en vigueur du décret (*1^{er} janvier 2021*) ne sera pas prise en compte dans le calcul de la durée total du contrat.
- La rémunération brute globale de l'agent ne doit pas excéder deux fois le SMIC, soit 3 109,17 € bruts mensuels au 1^{er} janvier 2021
- Le contrat doit avoir été exécuté jusqu'à son terme.



INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

Quel est le montant de l'indemnité de fin de contrat ?

L'indemnité de fin de contrat est fixée à hauteur 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre du contrat, et le cas échéant, de ses renouvellements (*article 39-1-1 II du décret du 15 février 1985*).

Exemple : Un agent public est recruté sur la base d'un contrat de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984, du 1^{er} février 2021 au 31 décembre 2021. L'agent public contractuel est rémunéré sur la base de l'IM 352, soit 1 649,48 €.

Le calcul de l'indemnité est le suivant : $(1\ 649,48 \times 11) \times 10\% = 1\ 814,43\ €$

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.



NOTE DÉTAILLÉE CDG16

MAG
R.H.

ORDONNANCE SANTÉ-FAMILLE





ORDONNANCE SANTÉ - FAMILLE

La Loi de transformation de la fonction publique habilite le Gouvernement à prendre, par voie d'ordonnance, toute mesure relevant du domaine de la loi dans certains secteurs.

Première ordonnance issue de cette loi, [l'ordonnance « Santé-Famille » du 25 novembre 2020](#) vise à créer ou modifier diverses dispositions en matière de protection sociale des agents publics.

L'entrée en vigueur des dispositions est différée dans le temps.

ORDONNANCE SANTÉ - FAMILLE

➤ Article 1^{er}

La condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique est remplacée par plusieurs conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant de certains corps ou cadre d'emplois en raison des risques spécifiques que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent.

Les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois fixeront la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées.

Entrée en
vigueur

À la date de
modification
des statuts
particuliers, et
au plus tard le
26 novembre
2022

ORDONNANCE SANTÉ - FAMILLE

➤ Article 2

Mise en œuvre d'une instance médicale unique dénommée « Conseil médical » opérant la fusion des instances médicales existantes (CM et CDR).

Entrée en vigueur

Le 1^{er} février 2022

➤ Article 4

La terminologie des congés maladie est remplacée par « congés pour raison de santé ». Toutefois, la terminologie des trois catégories de congés pour raison de santé demeure inchangée : - Le congé de maladie ordinaire (CMO) - Le congé de longue maladie (CLM) - Le congé de longue durée (CLD)

Entrée en vigueur

Le 27 novembre
2020

➤ Article 5

L'article 57 3° et 4° de la loi du 26 janvier 1984 précise expressément que le CLM et le CLD peuvent être pris de façon continue ou **discontinue**.

De même, la **portabilité** du CLM et du CLD est consacrée en cas de mobilité inter ou intra-versants de la fonction publique.

Entrée en vigueur

À la date du
publication d'un
décret, et au plus
tard le 1^{er} février
2022

ORDONNANCE SANTÉ - FAMILLE

➤ Article 6

Plusieurs décrets en Conseil d'État sont attendus pour préciser :

- Les modalités d'octroi ou de maintien des congés pour raisons de santé ;
- Les modalités d'octroi ou de maintien du service à temps partiel pour raison thérapeutique ;
- Les modalités permettant à un fonctionnaire de bénéficier d'une formation, sous réserve d'un avis médical favorable, d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant le placement en congés pour raison de santé ou en CITIS, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle.

➤ Article 7

Renforcement du secret professionnel en permettant aux agents publics travaillant au sein des services administratifs chargés des dossiers d'accidents de service et de maladies professionnelles d'avoir connaissance des seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est nécessaire à l'examen des droits du fonctionnaire.

Entrée en vigueur

À la date de
publication des
décrets

Entrée en vigueur

Le 27 novembre
2020

ORDONNANCE SANTÉ - FAMILLE

➤ Article 8

Pour le fonctionnaire dont la maladie liée à une **infection au SARS-CoV2** est reconnue imputable au service, le congé pour invalidité temporaire imputable au service, l'allocation temporaire d'invalidité et la rente viagère d'invalidité prennent effet, nonobstant toute disposition contraire, à compter de la date de la première constatation médicale de cette maladie.

N.B : Pour mémoire, le décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020 crée un tableau n°100 « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 », annexé au Code de la sécurité sociale précisant les modalités de reconnaissance des pathologies liées à une infection au Covid-19 en maladies professionnelles. Ces dispositions ont notamment vocation à s'appliquer aux personnels de santé et médico-sociaux.

Une circulaire est actuellement à l'étude pour étendre le champ des bénéficiaires.

Entrée en
vigueur

**Le 27 novembre
2020**

ORDONNANCE SANTÉ - FAMILLE

➤ Article 9

Cet article opère une refonte des dispositions relatives au **temps partiel thérapeutique (TPT)** :

- Possibilité de bénéficier d'un TPT, en l'absence d'arrêt de travail préalable. Toutefois, la procédure d'octroi demeure inchangée (*prescription du médecin traitant, avis du médecin agréé, et si avis discordant, saisine de la Commission de Réforme ou du Comité médical*).
- Possibilité d'exercer le TPT de manière continue ou discontinue, dans la limite d'une durée totale d'une année.
- Possibilité de reconstituer le droit à TPT après un délai minimal d'un an.
- Ouverture de la portabilité du droit à travailler à TPT en cas de mobilité inter ou intra-versants de la fonction publique.
- Au terme des droits à exercer un service à temps partiel, le fonctionnaire peut désormais bénéficier d'une nouvelle autorisation à l'issue d'un délai minimal d'un an.

Entrée en vigueur

À la date d'entrée en vigueur d'un décret en Conseil d'Etat et au plus tard, le 1er juin 2021

ORDONNANCE SANTÉ - FAMILLE

➤ Article 10

Cet article amorce des nouveautés en matière de reclassement des fonctionnaires inaptes :

- Le reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raisons de santé pour inaptitude physique est ouvert au sein des trois versants de la Fonction Publique,
- Par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée **sans demande expresse du fonctionnaire**.
- Le **dispositif PPR** est ouvert aux fonctionnaires pour lesquels une procédure tendant à reconnaître l'inaptitude à l'exercice des fonctions a été engagée, mais également pour les fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice des fonctions.

Entrée en vigueur

Le 27 novembre
2020

ORDONNANCE SANTÉ - FAMILLE

➤ Article 11

Nouvelle rédaction de l'article 57 5° de la loi du 26 janvier 1984 qui opère un listing des congés pour l'arrivée d'un enfant, ainsi qu'un renvoi direct aux durées applicables aux salariés du secteur privé.

- Le congé de maternité
- Le congé de naissance
- Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
- Le congé d'adoption
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

➤ Article 12

Cet article précise que le **congé proche aidant** est accordé pour une durée « maximale » de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière.

Entrée en vigueur

Le 27 novembre
2020.

Un décret définira
les conditions
d'attribution de
chaque congé.

Entrée en vigueur

Le 27 novembre
2020.

ORDONNANCE SANTÉ - FAMILLE

➤ Information complémentaire

L'article 40 de la loi transformation de la fonction publique spécifie que cette ordonnance doit être ratifiée par le Parlement dans un délai de trois mois suivant la date de publication du texte.

La date butoir est fixée au 26 février 2021.

La ratification a pour effet de transformer rétroactivement l'ordonnance concernée en texte de valeur législative, évitant ainsi que des normes intervenues dans le domaine législatif puissent être remises en cause à tout moment, au détriment de la sécurité juridique.



[NOTE DÉTAILLÉE CDG16](#)

C.A.P.
&
L.D.G.



COMPÉTENCES DES C.A.P.

En complément du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux LDG et à l'évolution des CAP, [le décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020](#) apporte des précisions, notamment, sur les compétences des CAP au 1^{er} janvier 2021.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les CAP ne sont plus saisies, pour avis, notamment dans les domaines suivants :

- Avancements : propositions d'avancement de grade, d'avancement à un échelon spécial,
- Promotion interne : propositions d'inscription sur liste d'aptitude,
- Refus d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire,
- Refus d'autorisation de cumul d'activités,
- Prorogation de stage.



[NOTE DÉTAILLÉE CDG16](#)

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Depuis le 1^{er} janvier 2021, la nouvelle rédaction de l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit deux nouveautés relatives aux entretiens professionnels :

- Tout d'abord, **une nouvelle obligation** à destination des employeurs publics. En effet, les agents publics devront désormais recevoir une information sur l'ouverture et l'utilisation de leur droits afférents au **Compte Personnel de Formation** (CPF) au cours de l'entretien professionnel. Par ailleurs, l'autorité territoriale a désormais la possibilité de formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.

Modèle de grille mis à jour

- Également, l'article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifié, ne prévoit plus l'obligation de porter le compte rendu de l'entretien professionnel annuel à la connaissance des CAP.

Désormais, la CAP peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel mais uniquement à la demande de l'intéressé.

Le compte rendu de l'entretien professionnel doit toutefois **TOUJOURS être transmis au CDG**.



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

**Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation
de la Fonction Publique**

**⇒ Obligation pour toutes les collectivités
territoriales de définir des
Lignes Directrices de Gestion**



**Décret n°2019-1265 du 29 novembre
2019**

**⇒ Contenu et conditions d'élaboration des
LDG**



**Production documentaire
d'accompagnement du
CDG 16**



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Au 10 février 2021 : **31%** des collectivités charentaises <50 agents, ont saisi le Comité Technique afin d'arrêter leurs L.D.G.

- **109** ont utilisé le formulaire proposé par le CDG16
- **9** ont utilisé l'outil proposé par la coopération régionale des CDG de Nouvelle-Aquitaine
- **17** ont utilisé un autre formulaire

ET VOUS, OU EN ÊTES-VOUS ?





LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

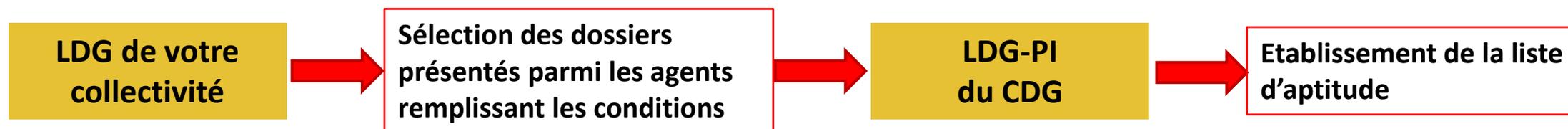
-Promotion Interne-

Le Comité Technique du CDG a été saisi et a émis un avis favorable le 14 décembre 2020, sur les LDG relatives à la Promotion Interne applicables aux collectivités affiliées au Centre de Gestion à compter du 1^{er} janvier 2021.

Celles-ci ont été envoyées aux collectivités disposant de leur propre C.T., le 11 janvier dernier pour avis devant être transmis sous 2 mois, soit d'ici le **11 mars 2021**.

A partir de cette date, le Président du Centre de Gestion, pourra arrêter les LDG-PI.

Les courriers d'information sur la procédure 2021 seront envoyés fin mars.



RAPPORT SOCIAL UNIQUE



RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) ET BASE DE DONNÉES SOCIALES (BDS)

A compter du 1^{er} janvier 2021, les collectivités territoriales et les établissements publics élaborent **un Rapport Social Unique** rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Les éléments et les données sont notamment relatifs :

- *À la GPEEC,*
- *Aux parcours professionnels,*
- *Aux recrutements,*
- *À la formation,*
- *Etc.*

Ces données sont renseignées dans une Base de Données Sociales, qui contribue à l'établissement du Rapport Social Unique.

[Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020](#) définit les modalités d'élaboration de la BDS et du RSU.

Le Rapport Social Unique, qui se substitue au Bilan social, est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée (et non tous les deux ans comme le Bilan Social).

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) ET BASE DE DONNÉES SOCIALES (BDS)

➤ L'élaboration de la Base de Données Sociales

La Base de Données Sociales comporte, sous forme dématérialisée, les données concernant les agents relevant du Comité Social Territorial. Ces données peuvent également porter sur des agents qui ne sont pas électeurs du CST mais sont rémunérés ou accueillis par ces administrations.

Les données se rapportent autour de **10 thématiques** (*l'emploi, le recrutement, les rémunérations, le dialogue social, etc.*), et sont obligatoirement présentées par sexe. Elles peuvent également être présentées selon l'âge, le statut d'emploi, la catégorie hiérarchique, la zone géographique d'affectation ou encore la situation de handicap des agents.

🔊 **La Base ne comporte aucune donnée nominative.**

Les Centres de Gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements (affiliés ou non) un portail numérique dédié au recueil des données sociales.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) ET BASE DE DONNÉES SOCIALES (BDS)

➤ L'élaboration de la Base de Données Sociales

La Base de Données Sociales est accessible aux membres du CST. Chaque membre est tenu à une obligation de discrétion à l'égard de ces données au regard du caractère confidentiel de celles-ci.

La Base est actualisée chaque année et cette actualisation donne lieu à une information des membres du CST.

Entrée en application : Au plus tard le 31 décembre 2022.

N.B : Jusqu'au renouvellement des instances paritaires en 2022, les compétences dévolues aux membres du CST sont confiées aux membres du Comité technique.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) ET BASE DE DONNÉES SOCIALES (BDS)

➤ L'élaboration du Rapport Social Unique

À partir des données issues de la BDS, **le Rapport Social Unique** présente les éléments et données précédemment cités ainsi que les analyses permettant d'apprécier :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du CST ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Pour les collectivités et établissements publics <50 agents, le Rapport Social Unique est établi par le président du Centre de Gestion et porte sur l'ensemble de ces collectivités et établissements publics.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) ET BASE DE DONNÉES SOCIALES (BDS)

➤ L'élaboration du Rapport Social Unique

Le Rapport Social Unique fait l'objet d'une présentation aux membres du CST.

Au plus tard un mois avant la présentation, l'autorité territoriale informe les membres de ce comité, selon des modalités qu'elle fixe, dès que la base de données sociales actualisée à partir de laquelle le rapport a été établi est accessible.

Le RSU est transmis aux membres du CST avant sa présentation.

Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

- Dans les collectivités ou les établissements de 50 agents ou + affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion, le rapport est transmis par l'autorité territoriale au CDG.
- Dans les autres collectivités territoriales et leurs établissements publics, l'avis du comité social territorial est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) ET BASE DE DONNÉES SOCIALES (BDS)

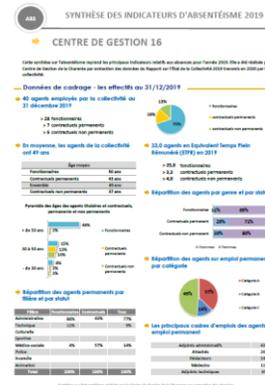
➤ L'élaboration du Rapport Social Unique

Enfin, dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du Rapport au CST, et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle elle se rapporte, le **Rapport est rendu public** sur le site internet de la collectivité, ou à défaut, par tout au moyen.

Entrée en vigueur : Le Rapport Social Unique entre en vigueur à compter de l'année 2021.

Toutefois, et dans la mesure où la BDS est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, le **Rapport social unique portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles.**

Editions de synthèses : Le CDG peut éditer des synthèses par collectivités permettant de valoriser l'exploitation de ce rapport.



DIVERS

Non abordés en réunion



Rémunération

► Revalorisation du Salaire Minimum de Croissance (SMIC)

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le montant du salaire minimum de croissance est augmenté de 0,99 %.

Le SMIC horaire brut passe de 10,15 € à 10,25 €. Le SMIC mensuel brut est de 1 554,58 euros, soit une augmentation de 15,16 €.

À noter que le montant du minimum garanti demeure fixé à 3,65 €.

► Plafond de la Sécurité Sociale pour 2021

La valeur du plafond reste inchangée en 2021 et demeure fixée à **3 428 € mensuel** (soit 41 136€ annuel). Pour mémoire, ce plafond sert de base de calcul à plusieurs prestations, comme le montant des indemnités journalières pour maladie ou accident de travail, ou encore dans le calcul pour les retraites.

Rémunération

- ▶ Suite à la revalorisation du SMIC, les agents publics peuvent bénéficier d'**une indemnité différentielle** si leur rémunération mensuelle est inférieure au montant du SMIC brut mensuel, soit **1 554.58 €**.

Cette indemnité est égale à la différence entre le montant mensuel du SMIC calculé sur la base d'un temps complet et la rémunération afférente au traitement indiciaire détenu par l'agent à laquelle sont ajoutés les avantages en nature.

Hormis les agents contractuels qui ne sont pas rémunérés en référence à l'indice minimum des grilles indiciaires des titulaires, seuls les agents publics rémunérés sur la base de l'IM 330 et de l'IM 331 (deux premiers échelons de l'échelle de rémunération C1) seront susceptibles de bénéficier de l'indemnité différentielle.

Rémunération

► Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Un décret en date du 23 octobre 2020 proroge la GIPA pour les années 2020 et 2021.

Au titre de l'année 2020, la période de référence est fixée du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019 ; et les valeurs de référence indispensables au calcul de cette indemnité ont été fixées par un arrêté du 23 octobre 2020, comme suit :

- Inflation : 3,77%
- Valeur annuelle moyenne du point pour 2015 : 55,5635 €
- Valeur annuelle moyenne du point pour 2019 : 56,2323 €

Pour l'année 2021, aucune précision réglementaire n'est apportée. Un nouvel arrêté sera nécessaire.

Rémunération

- ▶ **Taux de cotisation URSSAF – Régime général Risque d'accident du travail et de maladie professionnelle**

Au 1^{er} janvier 2021, pour les employeurs de - de 20 agents, **le taux collectif est fixé à 1,80** (arrêté du 16/12/2020).

Pour les autres, le taux est notifié chaque début d'année par la CARSAT.

Rémunération

► Avantages en nature - Nourriture

Au 1^{er} janvier 2021, l'avantage en nature nourriture est porté à **9,90 € par jour**, soit 4,95€ par repas (contre 9,80 € par jour en 2020).

► Avantages en nature - Logement

Rémunération brute mensuelle	Inférieure à 1714.00	De 1714,00 à 2056.79	De 2056.80 à 2399.59	De 2399.60 à 3085.19	De 3085.20 à 3770.79	De 3770.80 à 4456.39	De 4456.40 à 5141.99	A partir de 5142.00
Avantage en nature pour une pièce	71.20	83.20	94.90	106.70	130.70	154.30	178.10	201.70
Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale	38.10	53.40	71.20	88.90	112.70	136.20	166.00	189.80

Apprentissage

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui ont recruté ou vont recruter un jeune en apprentissage entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021 se verront attribuer **une aide exceptionnelle de l'État d'un montant 3 000 euros**, versée en une seule fois pour chaque contrat d'apprentissage.

Cette mesure, consacrée par [le décret n°2020-1622 du 18 décembre 2020](#), s'inscrit dans la lignée de la prise en charge des frais de formation par le CNFPT à hauteur de 50%.

 *Dans un communiqué en date du 21 décembre 2020, le Gouvernement a précisé que ce dispositif pourra être reconduit après un premier point d'étape début janvier 2021.*

Protection fonctionnelle

[Une circulaire du 2 novembre 2020](#) renforce la protection des agents publics face aux menaces et attaques dont ils peuvent faire l'objet dans le cadre de leurs fonctions.

Ce texte incite les employeurs publics à mettre en œuvre trois volets d'instruction :

- **Mobilisation des managers à tous les niveaux** (sensibilisation et formations systématiques des chefs de service sur les obligations qui incombent à l'employeur, soutien renforcé des agents concernés, etc.).
- Réponse ferme aux menaces et attaques dont les agents publics peuvent faire l'objet **sur les espaces numériques** (usage droit de réponse, signalement sur la plateforme PHAROS du Ministère de l'Intérieur, etc.).
- Mise en place d'**un dispositif de signalement et de suivi des agents victimes**, ainsi qu'**un dispositif d'orientation, de conseil et d'accompagnement des agents**.

Déclaration Sociale Nominative (DSN)

La DSN est un dispositif déclaratif entièrement dématérialisé ayant vocation à remplacer l'ensemble des déclarations périodiques et diverses formalités administratives, par une déclaration unique synchronisée avec la paye mensuelle des agents.

À compter du 1^{er} janvier 2021, les communautés de communes, les communes employant + de 100 agents ainsi que les établissements communaux employant + de 350 agents basculent sous l'égide de la DSN.

🗨️ *Pour les autres collectivités et établissements, la DSN entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.*

Enjeux

Simplifier et optimiser les démarches

Fiabiliser les données sociales

Formation Élus locaux

Objectifs

**Modernise les outils
de formation**

**Améliore la
transparence et le
contrôle de la
formation**

Prise en application de l'article 105 de la loi « Engagement et Proximité » du 27 décembre 2019, [**l'ordonnance n°2021-45 du 20 janvier 2021**](#) réforme la formation des élus locaux.

Cette ordonnance entend notamment combler les difficultés dans la mise en œuvre pratique du dispositif de Droit Individuel à la Formation des élus locaux (DIF) par le biais de différentes mesures.

🗨️ Les dispositions de l'ordonnance entrent en vigueur de manière différée.

Formation Élus locaux

➤ Comptabilisation du DIF en euros

Jusqu'à présent, le DIF permettait aux élus d'acquérir des droits à formation à raison de 20 heures par année complète de mandat, et dès la première année de mandat.

L'ordonnance du 20 janvier 2021 modifie les modalités de calcul du DIF, qui sont dorénavant comptabilisés **en euros**, et non plus en heures ; ce qui permettra aux élus locaux d'opter pour le meilleur rapport qualité/prix et pour des formations plus ou moins longues en fonction de leur coût horaire.

💡 *Cette disposition entre en vigueur à compter du 22 janvier 2021.*

N.B : Les élus locaux peuvent utiliser les droits individuels à la formation comptabilisés en heures qu'ils détiennent sous cette forme jusqu'au 22 juillet 2021.

Formation Élus locaux

➤ Participation de l'employeur au financement des formations du DIF des élus locaux

Les collectivités territoriales ont désormais **la possibilité de participer au financement de formations organisées à l'initiative des élus au titre de leur DIF**. Cette participation doit être prévue par une délibération et ne peut concerner que les formations liées à l'exercice du mandat conformes aux orientations prises par la collectivité en matière de formation des élus.

Cette délibération peut également limiter la participation de l'employeur à certaines formations, ou à un montant maximal de formations par élu et par mandat.

🗨️ *Cette disposition entre en vigueur à compter du 1er janvier 2022.*

Formation Élus locaux

➤ Précisions sur le recours au DIF pour les formations de réinsertion professionnelle

L'ordonnance du 20 janvier 2021 précise dorénavant que le recours au DIF afin de financer des formations contribuant à l'acquisition des compétences nécessaires à la réinsertion professionnelle est réservé **uniquement** aux élus n'ayant pas liquidé leurs droits à pension.

🗨️ *Cette disposition entre en vigueur à compter du 22 janvier 2021.*

De plus, les élus locaux auront désormais **la possibilité de participer** au financement des formations de réinsertion professionnelle organisées au titre de leur DIF en mobilisant les droits à formation monétisables dont ils disposent sur leur compte personnel d'activité. L'élu pourra également contribuer au financement des formations par un apport personnel.

🗨️ *Cette disposition entre en vigueur à compter du 1er janvier 2022.*

Formation Élus locaux

Enfin, à titre complémentaire, cette ordonnance prévoit également :

- La création d'un espace dédié aux élus dans la plateforme numérique moncompteformation.gouv.fr, qui permettra aux élus locaux de comparer facilement les offres de formations, de s'y inscrire directement et de réduire les délais de validation des dossiers puis de paiement des organismes de formation ;
- La possibilité, pour les collectivités territoriales qui le souhaitent et leurs intercommunalités à fiscalité propre, de mutualiser tout ou partie de l'organisation et du financement de la formation de leurs élus ;
- La simplification et l'automatisation du recouvrement des cotisations des élus via le prélèvement à la source ;
- Le contrôle renforcé des organismes de formation des élus locaux.

PRINCIPAUX TEXTES A SUIVRE...



ORDONNANCE

Protection Sociale Complémentaire

Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

Principales informations :

- À compter du 1^{er} janvier 2026 = Obligation de participation financière des employeurs territoriaux à hauteur d'au moins 50% de la protection sociale complémentaire « Santé », c'est-à-dire les risques d'atteinte à l'intégrité physique et/ou psychique ainsi qu'à la maternité de l'agent (renvoi à un Décret en C.E. pour la liste de ces agents)
- Participation obligatoire de l'employeur aux contrats de prévoyance, c'est-à-dire les risques résultant de l'incapacité de travail, de l'invalidité et du décès de l'agent, sans précision de seuil minimal pour le moment.
- Obligation d'organisation d'un débat sur la protection sociale des agents au sein des conseils municipaux et des conseils communautaires. Il devra avoir lieu dans l'année qui suit la publication de l'ordonnance, soit d'ici le 18 février 2022.

🔴 En complément de l'ordonnance, une circulaire de la DGCL précisera la répartition du rôle respectif des collectivités et des Centres de Gestion.

ORDONNANCE

relative à la négociation collective

Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique

Principales informations :

- Des négociations peuvent être engagées sur plusieurs sujets (*temps de travail, formation professionnelle, action sociale, etc.*)
- L'avant projet d'ordonnance définit notamment :
 - Les parties compétentes pour participer aux négociations et signer les accords,
 - la procédure de validation des accords,
 - la possibilité de prévoir des clauses (*avec ou sans effet normatif direct*)
 - ou encore l'application d'un principe de faveur, c'est-à-dire qu'un accord dont l'objet est de préciser, à un niveau inférieur, les conditions d'application d'une mesure ne peut qu'être destiné à améliorer l'économie générale.

Projet de DÉCRET

Autorisations Exceptionnelles d'Absence liées à certains événements familiaux

Principales informations :

- Érige dans un même texte une liste exhaustive de 14 autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux.
- Précise les effets du temps d'absence occasionné par les ASA :
 - Les ASA sont assimilés à du temps effectif pour la détermination des droits à congé annuel, à rémunération et avancement.
 - Le temps d'absence est pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.
 - Le temps d'absence ne génère pas de jours de RTT.
- Organise l'aménagement horaire pour allaitement de l'enfant :
 - Pendant une année à compter de la naissance de l'enfant, l'agent peut bénéficier d'un aménagement horaire, sous réserve des nécessités du service et après accord de l'autorité territoriale.
 - Les heures de service non fait au titre de l'aménagement horaire donnent lieu à récupération par l'agent.

Projet de DÉCRET relatif aux Comités Sociaux Territoriaux (CST)

Le décret est chargé de définir les modalités d'organisation des prochains CST, la composition de l'assemblée plénière et de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou encore les modalités de fonctionnement.

Lors des échanges devant le CSFPT le 13 janvier 2021, 18 amendements ont été adoptés et intégrés dans la version définitive du projet de décret, et notamment :

- Possibilité d'inscrire un sujet à l'ordre du jour du CST si au moins 2 représentants titulaires du personnel le demandent,
- Communication des documents nécessaires au bon déroulement des séances au moins 15 jours avant celles-ci,
- Mise en place d'une formation spécialisée en hygiène et sécurité à partir de 50 agents

**Avis
défavorable
du CSFT le
13 janvier
2021**



Merci pour votre participation

Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT