



LE MAG RH



Focus du mois :

L'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique territoriale

Journal Mensuel
Janvier 2021, Numéro 29

Au sommaire :

- **Actualités statutaires** 2-3
- **Jurisprudences** 4
- **Question écrite** 4
- **Focus** 5
- **FAQ** 6
- **Votre CDG & Vous** 7



Positions statutaires : La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 allonge la durée du congé paternité et du congé d'adoption

La loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit un allongement de la durée du congé paternité et d'accueil d'un enfant, pour tous les conjoints et quelle que soit la configuration familiale.

Ce congé passera ainsi de 11 jours à 25 jours (*ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiple*), auxquels s'ajoutent 3 jours au titre du congé de naissance pris en application de l'article L.3142-1 du code du travail.

Les agents ont désormais droit à **28 jours de congé** (*ou 35 jours en cas de naissance multiple*), dont **7 jours obligatoirement pris à la suite de la naissance de l'enfant** (trois jours de congé de naissance, plus quatre jours calendaires).

Ces nouvelles dispositions sont applicables pour les naissances qui interviendront à compter du 1^{er} juillet 2021.

Dans le même temps, la loi du 14 décembre 2020 **allonge la durée du congé d'adoption**, qui est désormais fixée à **16 jours pour une adoption unique** (*contre 10 jours jusqu'à présent*).

La durée du congé d'adoption reste à :

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

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*).

Ces nouvelles dispositions sont applicables pour les enfants adoptés à compter du 1^{er} juillet 2021.

➤ [Loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020](#)

Apprentissage : Une aide exceptionnelle de 3 000 euros versée aux collectivités territoriales pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage

Faisant suite au décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis dans le secteur privé, un **décret n°2020-1622 du 18 décembre 2020** a été publié et précise les modalités de l'aide exceptionnelle assurée par l'Etat dans le secteur public pour encourager les collectivités territoriales et établissements publics à conclure un ou plusieurs contrats d'apprentissage.

Il s'inscrit dans le plan de relance du gouvernement et du dispositif « 1 jeune, 1 solution ». Cette mesure s'ajoute à la prise en charge des frais de formation par le CNFPT à hauteur de 50%.

Cette aide de 3 000 euros est versée pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. Elle est forfaitaire et versée en une seule fois.

La compétence opérationnelle pour assurer le versement de cette aide est confiée à l'Agence de Services et de Paiement. Elle assure la mise en œuvre administrative, technique et financière de cette aide exceptionnelle.

L'attribution de cette prime pourra être **rétroactive**.

➤ [Décret n°2020-1622 du 18 décembre 2020](#)

Covid-19 : Nouvelle suspension du délai de validité des listes d'aptitude

Dans la Fonction Publique Territoriale, 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'ordonnance n°2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19 suspend à nouveau le délai de validité des listes d'aptitude. Le décompte de la période de validité de ces listes est ainsi suspendu pendant une période courant du 1^{er} janvier 2021 au 30 avril 2021.

➤ [Ordonnance n°2020-1694 du 24 décembre 2020](#)

Rémunération : L'indemnité forfaitaire de déplacement pour fonction itinérante revalorisée

Pour mémoire, les agents publics bénéficient d'une indemnisation de leurs frais de déplacements temporaires. **Pour les déplacements effectués fréquemment à l'intérieur de la résidence administrative, peut être prévu le versement d'une indemnité forfaitaire annuelle**, sous réserve d'une décision de l'assemblée délibérante, et dans la limite du montant fixé par arrêté ministériel.

Un arrêté du 28 décembre 2020 abroge l'arrêté du 5 janvier 2007 et **porte à 615 euros le montant maximum de l'indemnité forfaitaire** (*contre 210 euros jusqu'à présent*).

Ainsi, les collectivités territoriales et établissements publics doivent prévoir par délibération les fonctions essentiellement itinérantes concernées par l'attribution de cette indemnité forfaitaire, ainsi que le montant effectivement accordé aux agents, dans la limite du montant fixé à 615 euros.



Pour mémoire, le versement de cette indemnité forfaitaire est facultatif. Si une collectivité souhaite instaurer cette indemnité, une délibération de l'organe délibérant devra être prise.

➤ [Arrêté du 28 décembre 2020](#)

Covid-19 : Nouvelle suspension de la journée de carence pour les agents testés positifs à la Covid-19

L'article 127 de la loi de finances n°2020-1721 du 29 décembre 2020 permet, par dérogation au I de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, **la suspension du jour de carence** pour les agents publics testés positifs à la Covid-19.

Le décret n°2021-15 du 8 janvier 2021 vient fixer les conditions dans lesquelles est mise en œuvre la dérogation temporaire à l'application d'un jour de carence aux congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 accordés aux agents publics. Ainsi, l'agent public testé positif, sous réserve d'avoir transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par la CPAM, ne se verra pas appliqué la journée de carence.



Ce décret n'a pas de portée rétroactive. Seuls les arrêts de travail dérogatoires transmis du 10 janvier 2021 au 31 mars 2021 inclus sont concernés.

LES CHIFFRES DE LA PAIE, ce qui change au 1^{er} janvier 2021



→ Eléments accessoires à la rémunération

→ Rémunération

SMIC

	Date d'effet	
	01/01/2020	01/01/2021
SMIC horaire brut	10,15 €	10,25 €
SMIC mensuel brut	1 539,42 €	1 554,58 €
Minimum garanti	3,65 €	3,65 €

NB : Les agents publics bénéficient d'une indemnité différentielle si leur rémunération mensuelle est inférieure au montant du SMIC brut mensuel. Au 1^{er} janvier 2021, la valeur du SMIC brut mensuel est de 1 554,58 €. Ce montant est atteint à partir de l'Indice Majoré 332, autrement dit, l'indemnité différentielle devra être versée aux agents publics rémunérés sur la base d'un indice majoré inférieur à 332

Plafond de la Sécurité Sociale

Au 1^{er} janvier 2021, la valeur du plafond de la Sécurité sociale **reste inchangée**.

	Date d'effet	
	01/01/2020	01/01/2021
Annuel	41 136 €	41 136 €
Trimestriel	10 284 €	10 284 €
Mensuel	3 428 €	3 428 €
Quinzaine	1 714 €	1 714 €
Hebdomadaire	791 €	791 €
Jour	189 €	189 €
Heure	26 €	26 €

Réévaluation annuelle du montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, à compter du 1er janvier 2021

Un décret en date du 18 décembre 2020 modifie les modalités de réévaluation de l'IC CSG, et instaure **une réévaluation systématique annuelle** au 1^{er} janvier de chaque année.

Jusqu'à présent, le décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 était complété chaque fin d'année afin de prévoir la réévaluation de l'IC CSG pour l'année à venir.

Pour rappel, le principe est que si la rémunération brute de l'agent a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette évolution.

De plus, le décret du 18 décembre 2020 précise que 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.

➤ [Décret n°2020-1626 du 18 décembre 2020](#)

Avantages en nature - Nourriture

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

Pour les salariés nourris en cantine, restaurant d'entreprise ou interentreprises, l'avantage en nature peut être négligé lorsque la participation est au moins égale à 50% de l'avantage en nature repas, **soit 2,45 € en 2021**.

Avantages en nature – Logement

Lorsque l'employeur fournit le logement à son salarié, cet avantage est fixé sur la base d'une évaluation forfaitaire mensuelle selon un barème intégrant les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Rémunération brute mensuelle	Pour une pièce	Par pièces principales (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 714,00 €	71,20 €	38,10 €
De 1 714,00 € à 2 056,79 €	83,20 €	53,40 €
De 2 056,80 € à 2 399,59 €	94,90 €	71,20 €
De 2 399,60 € à 3 085,19 €	106,70 €	88,90 €
De 3 085,20 € à 3 770,79 €	130,70 €	112,70 €
De 3 770,80 € à 4 456,39 €	154,30 €	136,20 €
De 4 456,40 € à 5 141,99 €	178,10 €	166,00 €
Supérieure ou égale à 5 142,00 €	201,70 €	189,80 €

Titres restaurant – exonération de cotisations de Sécurité Sociale

La cotisation patronale au financement de l'acquisition des titres restaurant est exonérée de cotisations sociales si deux conditions cumulatives sont réunies, à savoir :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominative du titre,
- ne pas excéder **5,55 € pour l'année 2021**.

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre **9,25 € et 11,10 €**.

Taux de cotisation – Accident du travail (Régime Général)

Pour les employeurs de – 20 agents, le taux de cotisation des accidents du travail est porté à **1,80 %**, par [un arrêté en date du 16 décembre 2020](#).

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

Accident de service : Reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident survenu sur le parking du site d'un SDIS, hors intervention

Un sapeur-pompier volontaire a subi un traumatisme sonore occasionnant une perte d'audition, suite à l'explosion d'un pétard sur le parking du site du Service Départementale d'Incendie et de Secours (SDIS). Sa demande de reconnaissance d'imputabilité au service de l'accident étant restée sans réponse, il a donc saisi le juge administratif d'une demande en réparation de son préjudice.

Selon le SDIS, si l'agent était d'astreinte au moment de l'accident, la présence de ce dernier n'était pas requise pour une intervention.

Le juge rejette l'argument au motif qu'au moment de l'accident, l'agent rentrait d'une mission qui lui avait été confiée par le responsable des jeunes sapeurs-pompiers. De plus, cet accident ne résultant par ailleurs d'aucune faute imputable au requérant, ni d'aucune circonstance particulière détachant l'évènement du service, le SDIS n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que les juges de premières instances ont reconnu l'imputabilité au service de l'accident.

➤ [CAA de Nantes, 1^{er} décembre 2020, n°19NT01469](#)

Démission : Un agent démissionnaire ne peut accuser son employeur de lui avoir forcé la main, dès lors que les modifications de son contrat n'ont pas été substantielles

En l'espèce, un agent contractuel exerçait les fonctions de directeur du développement culturel d'une collectivité. Il estime qu'il a été contraint de présenter sa démission, en raison de modifications substantielles de son contrat suite à la réorganisation des services, ainsi que de l'attitude de l'administration à son égard.

La collectivité avait décidé de réorganiser les directions existantes dans des directions à périmètre élargi, comprenant plusieurs pôles.

En dépit de la perte du titre de directeur du développement culturel, l'agent a conservé ses missions antérieures dans la nouvelle organisation, la collectivité ayant décidé de lui confier la responsabilité du « pôle culture ». Par ailleurs, l'agent estime avoir été privé de ses délégations de signatures et de la possibilité d'assister aux réunions de direction, or, ces prérogatives n'avaient jamais été inscrites dans son contrat.

Il revient au juge d'apprécier si la décision par laquelle l'autorité administrative a accepté la démission d'un agent contractuel doit être regardée ou non comme un licenciement. Dans cet arrêt, le juge estime qu'en dépit de la perte du titre de directeur, l'intéressé n'est pas fondé à soutenir qu'il a subi un licenciement, que ce soit au regard de la nature et de l'ampleur des modifications apportées à son contrat, ou de l'attitude de l'administration à son égard.

➤ [CAA de Nancy, 17 Novembre 2020, n°19NC00009](#)

Disponibilité : Les offres d'emploi faites à un agent sollicitant sa réintégration après une disponibilité doivent constituer de véritables propositions d'embauche

Selon les articles 72 et 97 de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire territorial bénéficiant d'une disponibilité pour convenances personnelles qui sollicite sa réintégration mais refuse successivement trois offres d'emploi fermes et précises peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. Chacune de ces offres d'emploi prend la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération.

En l'espèce, la collectivité a adressé à l'agent un courrier l'informant de la vacance de trois postes correspondant à son statut. Etaient jointes trois fiches de poste diffusées au personnel communal.

Ce courrier indiquait à l'agent la possibilité d'adresser un curriculum vitae et une lettre de motivation, ainsi que le déroulement d'entretiens afin de sélectionner les candidats.

Dans ces conditions, le juge n'y a pas vu d'offres d'emplois fermes et précises. Dès lors, le licenciement de l'agent par l'administration suite à trois refus successifs, de plusieurs offres de ce type, a été annulé. L'agent doit donc être réintégré dans les effectifs à la date de son éviction et sa carrière reconstituée.

➤ [CAA de Paris, 22 septembre 2020, n°20PA01571](#)

QUESTION ECRITE

Utilisation abusive de congés maladie par des agents de la fonction publique territoriale

Question :

Est-il envisagé de modifier le dispositif juridique applicable aux fonctionnaires territoriaux sanctionnés disciplinairement et bénéficiant de congés maladie ?

Réponse :

Il ressort d'un arrêt du Conseil d'Etat du 6 juillet 2016 que : « la procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé maladie sont des procédures distinctes et indépendantes ». Selon le juge « la circonstance qu'un agent soit placé en congé maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de révocation ». L'autorité territoriale peut choisir d'exécuter immédiatement la sanction de révocation, ou de reporter l'exécution à l'expiration du congé maladie.

L'article 24 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que la révocation entraîne la radiation des cadres de la fonction publique et la perte de la qualité de fonctionnaire. Le fonctionnaire territorial ne peut dès lors plus se prévaloir de ses droits statutaires à maintien de traitement.

Selon les articles L.161-8 et R.161-3 du code de la sécurité sociale, le fonctionnaire territorial révoqué peut continuer à bénéficier du versement d'indemnités journalières de maladie. Il s'agit d'un dispositif de maintien des droits aux prestations en espèce du régime auquel il était rattaché antérieurement, dès lors qu'il cesse de relever du régime qui lui était applicable. Ce dispositif est valable douze mois à compter de la date à laquelle l'agent n'a plus rempli les conditions pour relever de son régime de sécurité sociale.

En application de l'article L.161-8 du code de la sécurité sociale, le maintien des droits est supprimé avant l'expiration des douze mois si l'intéressé remplit à nouveau les conditions pour relever du régime obligatoire d'assurance maladie.

S'agissant de la procédure applicable, l'article 15 du décret du 11 janvier 1960 dispose que le contrôle médical est exercé par la caisse primaire de sécurité sociale, dans les conditions de droit commun, en ce qui concerne les prestations en espèces ainsi que les prestations en nature. La décision accordant ou maintenant le bénéfice des prestations en espèce est immédiatement notifiée à la collectivité ou à l'établissement intéressé.

Il incombe à la caisse primaire d'assurance maladie de vérifier si l'agent révoqué peut bénéficier d'indemnités journalières et de notifier à la collectivité employeur sa décision afin que cette dernière en assure, le cas échéant, le paiement.

[Question écrite n°13119 publiée au JO du Sénat, 21/11/2019](#)



L'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique territoriale

Déjà instaurée pour les salariés du secteur privé, l'**indemnité de fin de contrat** dite « prime de précarité » vise à indemniser les agents contractuels de droit public dont le contrat à durée déterminée s'achève. Il s'agit d'une mesure destinée à « dissuader » les employeurs publics de recourir à des contrats à durée déterminée de courte durée et à lutter ainsi contre la précarité de certains agents publics contractuels.

Le décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique a été pris en application de l'article 23 II de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Ce dispositif est transposé à l'ensemble des trois fonctions publiques. Le décret vient modifier la rédaction de [l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique territoriale.

Est inséré [un article 39-1-1 dans le décret n°88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels (chapitre 1^{er} – Fin de contrat – du Titre X – Fin de contrat – Licenciement – Rupture).

Le principe

Le décret du 23 octobre 2020 pose donc le principe du versement d'une indemnité de fin de contrat à certains agents contractuels, dès lors que la durée de leur contrat, renouvellement compris, est inférieure ou égale à un an. Cette disposition est entrée en vigueur **le 1^{er} janvier 2021**.

Les bénéficiaires de l'indemnité et les contrats éligibles

Une liste exhaustive a été établie quant aux bénéficiaires de cette prime et aux types de contrats éligibles. Il s'agit des contrats à durée déterminée conclus en vertu des articles 3.1 1° et 3-1 à 3-3 de la loi du 26 Janvier 1984, à [l'exception des contrats de projets et du recrutement d'agents contractuels saisonniers](#).

Cette indemnité concerne ainsi, d'une part les agents contractuels recrutés sur **des emplois non-permanents** :

- Recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (article 3.1 1°)

Elle concerne d'autre part les contractuels recrutés sur **des emplois permanents**. Ces cas sont limitativement énumérés :

- Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article 3-1)

- Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2)
- L'ensemble des contrats conclus sur le fondement de l'article 3-3.

Des conditions cumulatives à observer

Le décret du 23 octobre 2020 **pose des conditions cumulatives au versement de l'indemnité de fin de contrat** :

- Le contrat doit entrer dans l'un des cas précédemment cités.
- De plus, le contrat doit être conclu pour une durée inférieure ou égale à un an, le cas échéant renouvellements inclus.



Ne seront pris en compte que les renouvellements intervenus à compter du 1^{er} Janvier 2021.

Ainsi, la période déjà réalisée avant l'entrée en vigueur du décret ne sera pas prise en compte dans le calcul de la durée totale du contrat.

- Par ailleurs, la rémunération brute globale ne devra pas excéder deux fois le montant du SMIC, soit 3109,17€ bruts mensuels.
- Enfin, le contrat doit avoir été exécuté jusqu'à son terme.

Les cas d'exclusion

Le décret prévoit des exclusions. Ainsi, l'indemnité de fin de contrat ne sera pas versée si au terme du contrat, l'agent public :

- Bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale. Il pourra s'agir de contrats à durée déterminée, comme indéterminée.
- De même, la prime ne sera pas due si à l'issue du contrat l'agent est nommé stagiaire ou élève suite à la réussite d'un concours.
- Enfin, l'indemnité ne sera pas versée si, à l'issue du contrat l'agent public refuse la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire au près du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de fin de contrat

Cette mise en œuvre implique de vérifier au préalable que l'ensemble des conditions précitées sont remplies.

Il est ensuite procédé au calcul de l'indemnité, qui s'élève à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre du contrat et le cas échéant, de ses renouvellements.

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

Régime social et fiscal de l'indemnité de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat fait partie intégrante de la rémunération brute de l'agent public contractuel.

À ce titre, **elle est soumise à l'impôt sur le revenu, ainsi qu'aux cotisations et contributions sociales (CSG et CRDS).**

Exemples pratiques

Exemple n°1

Un agent public contractuel est recruté sur la base d'un contrat de l'article 3-1 pour assurer le remplacement temporaire d'un fonctionnaire en congé pour raisons de santé.

Le contrat, conclu du 1^{er} février 2021 au 31 décembre 2021 est arrivé à terme est n'est pas renouvelé. L'agent était rémunéré sur la base de l'Indice Majoré 329, correspondant à 1 541,69 euros brut.

Le calcul de l'indemnité est le suivant : $(1\ 541,69 \times 11) \times 10\% = 1695,86$ euros.

Exemple n°2

Un agent public contractuel est recruté sur la base de l'article 3.1 1° de la loi du 26 janvier 1984 pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Le contrat, conclu du 15 octobre 2020 au 15 février 2021, est renouvelé du 15 février 2021 au 15 Juin 2021.

Le calcul de l'indemnité porte sur le seul renouvellement à compter du 15 février 2021, dans la mesure où le dispositif d'indemnité de fin de contrat entre au 1^{er} janvier 2021.

Rémunéré sur l'IM 329, l'agent a exécuté le contrat jusqu'à son terme.

Le calcul de l'indemnité est le suivant : $(1\ 541,69 \times 4) \times 10\% = 616,68$ euros.



? Est-ce qu'un solde de tout compte doit obligatoirement être établi lors de la rupture du contrat d'un agent contractuel de droit public ?

Réponse : NON.

Il s'agit d'une obligation prévue par le code du travail pour les agents de droit privé (article L1234-20 du code du travail).

En revanche, à l'expiration du contrat, l'autorité territoriale doit délivrer à l'agent un certificat précisant :

- La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Pour rappel, la collectivité devra également délivrer une attestation employeur destinée à Pôle Emploi.



Si l'ancien agent sollicite un solde de tout compte, il convient de noter que la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) considère qu'il s'agit d'un document communicable à l'intéressé sous réserve que ce document existe en l'état ou puisse être obtenu par un traitement automatisé d'usage courant (CADA avis n°20150701 séance du 19 mars 2015, CADA avis n°20181789 séance du 15 septembre 2018).

? Un fonctionnaire en congé de maladie ordinaire peut-il bénéficier d'une rupture conventionnelle ?

Réponse : OUI.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à un fonctionnaire placé en congé de maladie ordinaire de bénéficier d'une rupture conventionnelle.

Pour mémoire, et suite à la publication de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, ce dispositif est instauré dans les trois versants de la fonction publique.

Un décret en date du 31 décembre 2019 apporte des précisions relatives à la procédure de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires.

Toutefois, aucune disposition issue de la loi du 6 août 2019, ni du décret du 31 décembre 2019 n'interdit à un fonctionnaire placé en congé de maladie ordinaire d'en bénéficier.

? La décision plaçant un agent sous le régime du temps partiel thérapeutique suspend-elle le régime du travail à temps partiel ?

Réponse : NON.

« La décision plaçant l'agent sous le régime du temps partiel thérapeutique met fin au régime du travail à temps partiel » (CE n°340829 du 12 mars 2012).

Par conséquent, le temps partiel thérapeutique met un terme au temps partiel, c'est-à-dire qu'il a pour conséquence un arrêt définitif et non un arrêt provisoire du temps partiel. Il ne s'agit pas d'une suspension.

Commissions Administratives Paritaires / Commissions Consultatives Paritaires (sous réserve de la réception de dossiers dans les délais impartis)

Le 23/03/2021 (Catégories A, B et C)
(date limite de réception des dossiers : le 23/02/2021)

CT (formation CHSCT) + Comité Technique
Le 22/03/2021
(date limite de réception des dossiers : le 22/02/2021)

Comité Médical
Le 25/02/2021

Commission de Réforme
Le 04/03/2021
(date limite de réception des dossiers : le 11/02/2021)



30, Rue Denis Papin – CS 12213
16022 ANGOULEME Cedex
Tel : 05.45.69.70.02 – cdg16@cdg16.fr

NOUVEAU MAG R.H.

Cette nouvelle présentation de votre MAG R.H. traduit le développement d'une coopération entre 7 Centres de Gestion de la région Nouvelle-Aquitaine depuis le 1^{er} janvier dernier.

En effet, les Centres de Gestion de la Charente, de la Dordogne et du Lot-et-Garonne mutualisent depuis plusieurs années un expert juridique et la production documentaire associée (magazine, notes, analyses).

Fort de cette expérience et de la volonté des C.D.G. de mieux coopérer pour accroître leurs services aux collectivités, harmoniser leurs interprétations et renforcer leur expertise, ce service commun a été étendu à 4 nouveaux départements (Gironde, Pyrénées-Atlantiques, Corrèze, Haute-Vienne).

En parallèle, notre site va être régulièrement enrichi de nombreuses notes thématiques que vous retrouvez dans le menu «Documentation». Ce mois-ci :

- [L'ordonnance Santé-Famille](#)
- [La mise à jour du Focus Loi de Transformation de la Fonction Publique Territoriale sur les instances paritaires et dialogue social](#)
- [L'indemnité de fin de contrat dans la Fonction Publique Territoriale...](#)

N'hésitez pas à consulter régulièrement les Actualités.

CONCOURS – EXAMENS PROFESSIONNELS

Dans la même logique et à la même date, 8 C.D.G de la Région Nouvelle-Aquitaine ont créé un service mutualisé pour l'organisation des concours et examens professionnels.

Si ces nouvelles modalités de fonctionnement ne changent rien pour les candidats et les collectivités, elles permettent à votre Centre de Gestion d'envisager des économies d'échelle et le redéploiement de moyens sur d'autres services.

Au niveau national, l'année 2021 voit la mise en place du système d'inscription unique qui oblige un candidat à choisir un seul centre d'examen. L'objectif est de lutter contre les très forts taux d'absentéisme et la mobilisation de trop grandes salles.



Epreuves du concours d'agent de maîtrise territorial, le 21 janvier 2021, à Cognac.

RÉUNION D'INFORMATION STATUTAIRE

Une réunion d'information relative à l'actualité statutaire (octobre 2020 - janvier 2021) vous est proposée le **Mardi 23 Février 2021 de 9 heures 30 à 12 heures 30.**

Celle-ci se déroulera à **Garat** (à l'est d'Angoulême direction Périgueux) :

**Salle Multi-activités
Rue du Stade (face au terrain de football)
16410 GARAT**

[Inscription réunion d'information](#)



NB : Le nombre de places est limité.



UN NOUVEAU SIMULATEUR DE VALIDATION DE PERIODES CNRACL

Il facilite la prise de décision en permettant aux agents, la comparaison avec les droits déjà acquis auprès du régime général.

Il permet de renforcer votre rôle pour le calcul de leur futur droit à pension.

Pour cela, il vous suffit de cliquer sur le lien suivant :

[Simulateur](#)