



Lettre d'actualités statutaires n° 25 octobre - novembre 2020

Edito :

En cette période de deuxième confinement et au-delà des textes relatifs à l'épidémie de Covid-19 désormais reconnue maladie professionnelle, la production statutaire ne se tarit pas.

Ainsi, la mise en œuvre de la réforme de la transformation de la fonction publique se poursuit avec la parution de l'ordonnance très attendue sur la protection sociale qui apporte des modifications significatives pour la santé et la parentalité des agents.

De la même façon, le décret permettant, à l'instar du code du travail, la mise en place, dès le 1^{er} janvier 2021, de l'indemnité de fin de contrat pour lutter contre la précarité des CDD de courte durée est également paru, tout comme le décret sur le Rapport Social Unique (RSU) qui a vocation à remplacer dès 2021 le bilan social.

À noter aussi la prolongation du dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) jusqu'en 2021 qui permet de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté pendant les dernières années.

Enfin, n'oubliez pas la fin de la mise en œuvre d'une autre réforme, celle du protocole sur « *parcours professionnels, carrières et rémunérations* » (PPCR).

Ainsi, au 1^{er} janvier 2021, certains fonctionnaires de catégorie A et C vont donc pouvoir bénéficier d'une dernière revalorisation indiciaire prévue par les décrets fixant les différentes échelles de rémunération des fonctionnaires.

Le Centre de Gestion de l'Oise met à votre disposition, [sur son site internet](#), les modèles d'arrêtés vous permettant de mettre en œuvre cette revalorisation pour les agents concernés.

Les agents du Pôle Juridique et Carrières du CDG60 restent à votre entière disposition pour répondre à vos questions en lien avec cette actualité.

Sommaire

Textes législatifs et réglementaires :	3
➤ Protection sociale des agents	3
➤ Reconnaissance en maladie professionnelle du Covid-19.....	5
➤ Indemnité de fin de contrat.....	6
➤ Base de Données Sociales (BDS) et Rapport Social Unique (RSU)	7
➤ Congé de présence parentale	8
➤ Partage du Supplément Familial de Traitement (SFT)	9
➤ Prolongation de la GIPA pour 2020 et 2021	10
➤ Formation des agents de Police Municipale	11
➤ Prime « grand âge ».....	12
➤ Création de nouveaux cadres d'emplois catégorie A de la filière médico-sociale	12
➤ Adaptation des épreuves des concours face à l'épidémie de Covid-19	13
Circulaires :	14
➤ Protection des agents publics.....	14
Questions écrites :	14
➤ Recrutement des secrétaires de mairies.....	14
➤ Délégation de signature du maire à une secrétaire de mairie contractuelle.....	14
Jurisprudences :	15
➤ Recrutement d'un travailleur handicapé et obligation de l'employeur	15
➤ Renouvellement abusif de CDD et indemnisation de l'agent.....	16

Textes législatifs et réglementaires :

➤ **Protection sociale des agents**

[Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique](#)

Prise en application des [2° à 5° du I de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, cette ordonnance vise à créer ou modifier diverses dispositions en matière de protection sociale des agents publics :

- **Aptitude physique pour l'entrée en fonctions (article 1 de l'ordonnance) :**

La condition générale d'aptitude vérifiée par un médecin agréé inscrit dans l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 (« *nul ne peut être fonctionnaire s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap* ») **est remplacée par des conditions de santé particulières** exigées pour l'exercice de certaines fonctions en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent.

Les statuts particuliers fixeront, au plus dans un délai de deux ans, la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées

- **Instances médicales (article 2) :**

Cet article vise à simplifier et à rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales de la fonction publique en fusionnant à compter du 1^{er} février 2022 les comités médicaux et commissions de réforme dans une instance médicale unique, **le conseil médical**.

Elle sera compétente aussi bien en matière de congés pour raisons de santé que pour le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

- **Congés pour raison de santé (articles 4, 5 et 6) :**

La terminologie « des congés de maladie » est remplacée par « des congés pour raison de santé » qui regroupent 3 catégories de congés : le congé de maladie (ordinaire), le congé de longue maladie (CLM) et le congé de longue durée (CLD).

Elle clarifie les conditions d'utilisation du CLM et du CLD qui peuvent être utilisés de façon continue ou discontinue.

De la même façon, l'ordonnance prévoit une portabilité des droits en cas de mobilité intra et inter-fonction publique. Ainsi, le fonctionnaire qui a obtenu un CLM ou un CLD en conserve le bénéfice auprès de toute personne publique qui l'emploie ainsi que les modalités d'utilisation afférentes.

Enfin, elle renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les modalités d'octroi et de maintien des congés pour raison de santé et du service à temps partiel pour raison thérapeutique ainsi que les modalités suivant lesquelles le fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant les congés pour raison de santé ou un CITIS lorsque celle-ci est de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle du fonctionnaire.

- **Secret professionnel (article 7) :**

L'ordonnance renforce le cadre du secret professionnel auquel sont astreints les agents publics travaillant au sein des services administratifs en charge des dossiers d'accidents de service et de maladies professionnelles en leur permettant d'avoir connaissance des seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est nécessaire à l'examen des droits du fonctionnaire.

- **Maladie professionnelle liée à la Covid-19 (article 8) :**

L'ordonnance permet le versement des prestations du régime des accidents et maladies professionnels des fonctionnaires pour des périodes antérieures à la date de création du tableau de maladie professionnelle liées à une infection au SARS-CoV2 (voir ci-dessous décret du 14 septembre 2020).

- **Temps partiel pour raison thérapeutique (article 9) :**

L'ordonnance ouvre la possibilité de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) **en l'absence d'arrêt maladie préalable** (et donc plus forcément après un CMO, CLM ou CLD) et élargit la portée de ce dispositif au maintien et au retour à l'emploi.

Le service accompli en TPT peut être exercé de manière continue ou discontinue toujours pour une période dont la durée totale peut atteindre un an au maximum.

Toutefois, le TPT n'est plus limité à une durée d'un an pour une même affection puisque désormais « *au terme de ses droits à exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique, le fonctionnaire peut bénéficier d'une nouvelle autorisation, au même titre, à l'issue d'un délai minimal d'un an* », les droits à TPT pour une même affection sont rechargeables (comme le CLM).

Comme pour le CLM ou le CLD, l'ordonnance crée une portabilité des droits à TPT en cas de mobilité intra et inter-fonction publique.

L'entrée en vigueur des nouvelles règles du temps partiel pour raison thérapeutique est différée au plus tard au 1^{er} juin 2021.

- **Reclassement pour inaptitude (article 10) :**

L'ordonnance instaure la possibilité, pour les fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raisons de santé, de bénéficier d'un reclassement entre versants de la fonction publique avec maintien d'une priorité dans leur administration d'origine.

Si le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé, le texte prévoit que, par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé qui dispose, dans ce cas, de voies de recours.

L'ordonnance clarifie enfin le régime de la période de préparation au reclassement (PPR) en rappelant que la procédure est ouverte non seulement aux agents à l'égard desquels une procédure d'inaptitude a été engagée mais également à ceux qui ont été reconnus inaptes.

- **Congés pour raisons familiales (articles 11 et 12) :**

L'ordonnance vise à rendre plus lisibles les congés liés à la parentalité en réorganisant l'article 57 5° de la loi du 26 janvier 1984 listant 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 et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Elle permet également d'harmoniser le régime de chacun de ces congés en renvoyant directement aux durées applicables aux salariés du secteur privé correspondantes afin d'assurer une stricte équité de traitement entre les bénéficiaires quel que soit leur régime.

Ces renvois au code du travail permettront également que toute réforme future des durées des congés liés à la parentalité dans le secteur privé soient applicables aux fonctionnaires.

Par ailleurs, elle vise à prendre en compte les évolutions intervenues dans le secteur privé, ce qui permet d'appliquer aux fonctionnaires les mesures relatives :

- d'une part, au congé de naissance visant à élargir ce congé aux situations d'accueil de l'enfant en vue de son adoption et à l'ouvrir au conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin de la mère sans être le père de l'enfant ;
- d'autre part, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant visant à créer une période supplémentaire d'une durée maximale de trente jours consécutifs lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Un décret en Conseil d'Etat définira les conditions d'attribution de ces congés, notamment pour maintenir le fractionnement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant spécifique à la fonction publique.

Enfin, l'ordonnance ajoute la notion de durée maximale du congé de proche aidant (« *durée maximale de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière* ») en cohérence avec les dispositions applicables aux salariés du secteur privé et dans un objectif de gestion souple de ce congé.

Il étend par ailleurs ce congé aux agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale en modifiant l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

➤ **Reconnaissance en maladie professionnelle du Covid-19**

[Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2.](#)

Le décret crée, pour les assurés du régime général et des régimes agricoles, ainsi que pour les assurés auxquels ces tableaux sont applicables, **deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle** « *Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2* », désignant les pathologies causées par une infection au SARS-CoV2.

Elle pourrait concerner dans la FPT : Tous travaux accomplis en présentiel par le personnel : des services de santé au travail ; les structures d'hébergement et de services pour personnes âgées dépendantes.

En cas de reconnaissance de cette maladie professionnelle, la prise en charge est limitée à 14 jours.

➤ Indemnité de fin de contrat

[Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique](#)

Pris en application de l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret détermine les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.

En effet, **à compter du 1^{er} janvier 2021**, l'article 23 précité instaure **une indemnité de fin de contrat**, sur le modèle du secteur privé, afin de compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels.

Pour rappel : cette indemnité est applicable au **contrat à durée déterminée (CDD) concluent à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée inférieure ou égale à un an** et pris sur le fondement de :

- L'article 3 I. 1° de la loi du 26 janvier 1984 (accroissement temporaire d'activité),
- L'article 3-1 de la même loi (remplacement temporaire),
- L'article 3-2 (vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire),
- L'article 3-3 (emplois permanents occupés de manière permanente par des agents contractuels).

Sont donc exclus du bénéfice de cette indemnité, les contrats pour un accroissement saisonnier d'activité ou les nouveaux contrats de projet.

Par ailleurs, **cette indemnité ne sera pas due** :

- si le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme (démission, licenciement ...),
- lorsqu'au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours, ou qu'ils bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.
- si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente

Notons également que cette indemnité n'est due que lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond fixé à deux fois le montant brut du SMIC déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail (soit au 1^{er} janvier 2020 : 3.078,00 €).

Lorsque la durée d'un des contrats énumérés ci-dessus aura été inférieure ou égale (renouvellement compris) à un an, l'agent contractuel aura donc droit au versement d'une indemnité de fin de contrat au plus tard un mois après le terme du contrat.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé **à 10 % de la rémunération brute globale** perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

➤ **Base de Données Sociales (BDS) et Rapport Social Unique (RSU)**

[Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique](#)

Pris en application de l'[article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique qui institue un rapport social unique et une base de données sociales dans les administrations publiques, le décret fixe les conditions et modalités de mise en œuvre, précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

Il **entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021** mais prévoit une période transitoire du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, pendant laquelle le rapport social unique est présenté au comité technique compétent.

Ainsi **chaque année, une collectivité auprès de laquelle est placé un comité social territorial élabore, met en place et actualise une base de données sociales** qui comporte, sous forme dématérialisée, les données concernant les agents relevant du comité social ou des agents rémunérés ou accueillis par elle.

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion, le recueil de données est effectué par le centre via un portail numérique mis à leur disposition.

Le décret fixe une longue liste exhaustive des données à recueillir (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunération ...).

L'actualisation annuelle de la base donne lieu à une information des membres du comité social. La base ne comporte pas de données nominatives et les données sont traitées de sorte qu'aucune personne ne soit identifiable.

À partir des données contenues dans la base, le rapport social unique est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée et présente les éléments et données de ladite base ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

- 1° Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
- 2° La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;
- 3° 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.

Il comporte également les informations se rapportant au moins aux deux années précédentes et, lorsque c'est possible, aux trois années suivantes.

Pour les collectivités territoriales et établissements employant moins de cinquante agents affiliés à un centre de gestion, le rapport social unique est établi par le président du centre de gestion et porte sur l'ensemble de ces collectivités et établissements. Le centre de gestion recueille auprès d'eux les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport dont il ne dispose pas.

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

Le rapport social unique est transmis aux membres du comité social avant sa présentation. **Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.**

Enfin et dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, ce rapport est rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

➤ **Congé de présence parentale**

[Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique](#)

Le décret rend applicable la réforme du congé de présence parentale de l'article 60 sexies de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit « *Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants. ...*

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire. Le nombre de jours de congé dont il peut bénéficier à ce titre ne peut excéder trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Le congé de présence parentale peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel ».

Le décret détermine donc les modalités de prise du congé de présence parentale de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel.

Ainsi, le congé de présence parentale est accordé sur demande écrite du fonctionnaire (accompagnée d'un certificat médical) adressée à l'autorité territoriale, au moins quinze jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement, sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate du fonctionnaire bénéficiaire.

Le fonctionnaire indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de leur utilisation sachant qu'il peut choisir entre :

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

Le fonctionnaire peut choisir de modifier les dates prévisionnelles de congé et les modalités choisies de leur utilisation. Dans ce cas, il en informe par écrit, avec un préavis d'au moins quarante-huit heures (sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise), l'autorité territoriale, qui régularise sa situation en conséquence.

La durée du congé de présence parentale est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical du médecin.

Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

Le décret ajoute une nouvelle situation de réouverture du droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans. Ainsi et sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et dans les situations suivantes :

- 1° En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant ;
- 2° En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée ;

3 ° Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants.

En outre, il fixe, par renvoi au code la sécurité sociale, entre six et douze mois, au lieu de six mois au maximum, la période à l'issue de laquelle le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement.

Enfin, il prévoit les conditions d'attribution et les modalités de mise en œuvre et de comptabilisation du congé de solidarité familiale au cours de la période de stage, pour les fonctionnaires stagiaires.

Ainsi, 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.

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

➤ **Partage du Supplément Familial de Traitement (SFT)**

[Décret n° 2020-1366 du 10 novembre 2020 modifiant le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation](#)

Pris en application de l'article 41 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, ce décret modifie le titre IV, relatif au supplément familial de traitement, du [décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985](#).

Pour rappel

La jurisprudence a retenu que l'article 11 du décret 85-1148 précité autorisent **le conjoint qui n'est pas agent public à devenir, à raison des enfants dont il a la charge à la suite de son divorce**, de sa séparation de droit ou de fait ou de sa cessation de vie commune avec son ancien conjoint qui bénéficie de la qualité d'agent public, **l'attributaire du supplément familial de traitement dont bénéficié son ancien conjoint** ([CE 24/11/2010, 310403](#)).

En pratique, le SFT reste ouvert du chef du parent fonctionnaire, pour lequel il conserve la nature d'un complément de rémunération figurant en tant que tel sur la fiche de paye de l'agent concerné, mais il est versé directement par l'administration pour son montant net au parent qui a la charge des enfants. Les contributions sociales sont ainsi prélevées au nom du parent fonctionnaire ([QE Sénat n°16535 du 17 mars 2005](#)).

Enfin, il faut rappeler que certaines juridictions avaient déjà pu juger que le versement du SFT devait être déterminé sur le chef de l'un ou l'autre des ex-conjoints et partagé entre eux deux au prorata des droit de garde des enfants dont ils ont la charge effective et permanente.

Ainsi, le nouveau décret vient fixer les modalités de partage du supplément familial de traitement en cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins (qu'il s'agisse d'un couple d'agents publics ou d'un couple avec un seul agent

public), notamment en cas de résidence alternée de l'enfant, telle que prévue à l'[article 373-2-9 du code civil](#).

Ainsi, en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents dans les cas ci-après :

- 1) Lorsque les parents en ont fait la demande conjointe ;
- 2) Lorsque les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique.

Lorsque les parents ont fait une demande conjointe de partage, ils ne peuvent remettre en cause les modalités ainsi choisies qu'au bout d'un an, sauf changement du mode de résidence de l'enfant

Dans ce cas, le SFT dû à chacun des parents est égal au montant dû pour l'ensemble des enfants dont il est le parent ou dont il a la charge effective et permanente, multiplié par un coefficient résultant du rapport entre le nombre moyen de ses enfants et le nombre total d'enfants dont il est le parent ou à la charge effective et permanente.

Le SFT partagé entre chaque parent = montant global du SFT x (Nombre moyen d'enfants* / nombre total d'enfants à charge effective).

Dans l'hypothèse où l'ancien conjoint est fonctionnaire ou agent public, le bénéficiaire peut demander que le SFT qui lui est dû soit calculé du chef de son ancien conjoint. 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.

Le nombre moyen d'enfants* pour chaque parent est obtenu en faisant la somme du nombre d'enfants à sa charge dans les conditions suivantes :

- 1) Chaque enfant en résidence alternée compte pour 0,5 ;
- 2) Les autres enfants à charge comptent pour 1.

Pour plus d'informations sur le calcul de ce partage : [Fonction publique : supplément familial de traitement \(SFT\)](#)

➤ **Prolongation de la GIPA pour 2020 et 2021**

[Décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

[Arrêté du 23 octobre 2020 fixant au titre de l'année 2020 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

Le décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat GIPA jusqu'en 2021. Il fixe, dans ce cadre, les périodes de référence prises en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2020, puis en 2021.

Pour rappel, la GIPA a pour but, comme pour les années précédentes, de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté pendant les dernières années.

Ainsi, un agent public pourra bénéficier d'une indemnité de GIPA, si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

Les périodes de référence sont les suivantes :

- Pour 2020 : du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019,
- Pour 2021 : du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020.

L'indemnité est **obligatoirement versée** à tout agent éligible par la collectivité qui l'emploie au dernier jour de l'année qui clôt la période de référence.

Si aucune délibération n'est nécessaire, une décision de l'autorité territoriale doit être fournie au comptable public assignataire pour justifier du paiement correspondant.

Sont bénéficiaires de la GIPA :

- **Les fonctionnaires rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.**

Sont donc concernés, les agents ayant bénéficié, entre temps, d'un congé parental, d'une disponibilité... Ils doivent avoir la qualité de fonctionnaire à chaque borne de la période de 4 ans.

- **Les contractuels employés en CDD ou CDI de droit public et rémunérés sur la base d'un indice.**

Les agents sous contrat à durée déterminée doivent avoir été employés de manière continue sur toute la période de référence et par le même employeur.

Le calcul pour 2020 est le suivant :

$GIPA\ 2020 = \text{Traitement Indiciaire Brut (TIB) de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{TIB de l'année de fin de la période de référence} \times \text{quotité de temps de travail au 31 décembre 2019.}$

Selon l'arrêté précité : les valeurs à prendre en compte pour le calcul sont les suivantes :

- Taux de l'inflation : + 3,77 %
- Valeur moyenne du point en 2015 : 55,5635 euros
- Valeur moyenne du point en 2019 : 56,2323 euros

➤ **Formation des agents de Police Municipale**

[Décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale](#)

[Décret n° 2020-1244 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire des agents de certains cadres d'emplois de la police municipale](#)

Pris pour l'application de l'[article L. 511-7 du code de la sécurité intérieure](#) créé par l'[article 60 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, les deux décrets entrent en vigueur le lendemain de leur publication soit le 12 octobre 2020.

Le 1^{er} décret fixe une durée de formation initiale d'application ou de formation obligatoire spécifique pour les fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale détachés ou directement intégrés dans un des cadres d'emplois des agents, des chefs de service ou des directeurs de police municipale et pour les militaires de la gendarmerie nationale détachés dans ces mêmes cadres d'emplois.

Ainsi, la période de la formation obligatoire est réduite :

- à 3 mois (au lieu de 6) pour les agents de police municipale (catégorie C) ;
- à 4 mois (au lieu de 9) pour les chefs de service (catégorie B) et les directeurs de police municipale (catégorie A).

Il aligne par ailleurs les modalités d'obtention de l'agrément du procureur de la République et du préfet pour les agents accueillis en détachement sur celle des agents recrutés par voie de concours.

Le 2^{ème} décret permet au CNFPT d'adapter le contenu des enseignements théoriques et techniques de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieure des fonctionnaires de la police nationale et des militaires de la gendarmerie nationale détachés.

➤ **Prime « grand âge »**

[Décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale](#)

Le décret institue, à compter du 1^{er} mai 2020, une prime spécifique ayant vocation à reconnaître l'engagement et les compétences de certains professionnels assurant une fonction essentielle dans la prise en charge de personnes âgées relevant d'établissements publics créés et gérés par les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale.

Sont concernés les fonctionnaires relevant du cadre d'emploi des **auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique** régis par le [décret du 28 août 1992 susvisé](#) et les agents contractuels exerçant des fonctions similaires dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées.

Son **montant brut mensuel est fixé à 118 euros** qui peut être réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.

Son attribution n'est pas exclusive du versement des autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel (comme le RIFSEEP)

➤ **Création de nouveaux cadres d'emplois catégorie A de la filière médico-sociale**

[Décret n° 2020-1175 du 25 septembre 2020 portant statut particulier du cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux](#)

[Décret n° 2020-1177 du 25 septembre 2020 portant échelonnement indiciaire applicable aux masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux de la catégorie A](#)

[Décret n° 2020-1174 du 25 septembre 2020 portant statut particulier du cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux](#)

[Décret n° 2020-1176 du 25 septembre 2020 portant échelonnement indiciaire applicable aux pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptiste et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux de la catégorie A](#)

Ces décrets créent deux nouveaux cadres d'emplois de catégorie A et leurs échelles indiciaires pour l'exercice de 7 des 10 spécialités qui relevaient auparavant du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux classé en catégorie B : pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes, manipulateurs d'électroradiologie médicale, masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes.

Les 3 autres spécialités (diététicien, de technicien de laboratoire médical et de préparateur en pharmacie) ne sont pas concernées et relèvent donc toujours du même cadre d'emplois de la catégorie B.

➤ **Adaptation des épreuves des concours face à l'épidémie de Covid-19**

[Décret n° 2020-1134 du 15 septembre 2020 portant adaptation d'épreuves de certains concours ou examens professionnels de la fonction publique territoriale en application de l'article 5 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#)

Le décret a pour objet de supprimer, dans le respect du principe d'égalité de traitement des candidats, des épreuves orales obligatoires ou facultatives d'admission à certains concours ou d'examen professionnel d'accès à la fonction publique territoriale en cours ou ouverts au plus tard le 31 décembre 2020 pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19. Les épreuves supprimées concernent principalement des épreuves de langues ou des épreuves facultatives physiques

Dans la fonction publique territoriale :

1° Adjoints administratifs territoriaux : l'épreuve facultative du concours choisie par le candidat la traduction ou une interrogation orale est suspendue pour les 3 concours ;

2° Attachés territoriaux : l'épreuve orale de langue vivante est suspendue pour les 3 concours ;

À noter : le coefficient de l'épreuve orale d'admission d'entretien avec le jury au concours externe est porté à 5 (au lieu de 4)

3° Chefs de service de police municipale :

- Pour les concours interne et externe : l'épreuve orale facultative de langue vivante est suspendue
- Pour l'examen : les épreuves facultatives orale de langue vivante et les épreuves physiques sont suspendues

4° Directeurs de police municipale : l'épreuve orale de langue vivante est suspendue pour le concours interne et externe.

À noter : le coefficient de l'entretien avec le jury du concours externe est porté à 6 (au lieu de 5)

Ces dispositions s'appliquent aux concours et examens professionnels **en cours ou ouverts au plus tard le 31 décembre 2020** et aux épreuves de ces concours et examens professionnels qui se déroulent à compter de l'entrée en vigueur du présent décret.

Circulaires :

➤ **Protection des agents publics**

[Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions](#)

À la suite du terrible attentat perpétré à l'encontre du professeur Samuel Paty, le Gouvernement a publié une circulaire afin de renforcer la protection des fonctionnaires et agents public « *premiers garants des valeurs de la République* » contre les nouvelles menaces et attaques dont ils peuvent être victimes notamment sur les réseaux sociaux.

Cette circulaire vise à :

- Garantir la mobilisation des managers à tous les niveaux de l'administration pour protéger leurs agents faisant l'objet de menaces ou victimes d'attaques,
- Prendre pleinement en compte les menaces et attaques dont les agents publics peuvent faire l'objet sur les espaces numériques dans le cadre de leurs fonctions,
- Mettre en place un suivi systématique des menaces ou attaques dont font l'objet les agents publics ainsi que des protections accordées.

Questions écrites :

➤ **Recrutement des secrétaires de mairies**

[QE n° 17596 JO Sénat du 22/10/2020](#)

Interrogé par un Sénateur sur la difficulté pour les petites communes de recruter des secrétaires de mairie et de la nécessité de rendre plus attractif cette profession, le Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales répond par la négative.

Selon le Ministère « *La question de la revalorisation des secrétaires de mairie des petites collectivités revêt donc des réalités multiples en fonction du cadre d'emplois des agents qui exercent la fonction* ».

En effet, la fonction de secrétaire de mairie peut aussi bien relever du cadre d'emplois des attachés, ou plus généralement des cadres d'emplois des rédacteurs ou des adjoints administratifs pour les communes de moins de 2.000 habitants.

Ainsi en plus du traitement afférant à la grille indiciaire du grade et de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), « *le déploiement du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale offre la possibilité aux employeurs territoriaux de définir une politique indemnitaire permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi renforcer l'attractivité de ce métier* »

➤ **Délégation de signature du maire à une secrétaire de mairie contractuelle**

[QE n° 17057 JO Sénat du 8/10/2020](#)

Interrogé par un Sénateur sur la possibilité pour un maire de déléguer sa signature à un agent contractuel exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales répond par l'affirmative.

Selon le Ministère, l'agent occupant les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune qui ne comprend qu'un seul emploi administratif peut être regardé comme un « responsable » de service en application de l'article L. 2122-19 du CGCT.

Ce même article ne pose pas de conditions quant au statut des agents bénéficiaires de la délégation de signature du maire. Ainsi, un agent contractuel qui occupe les fonctions de secrétaire de mairie peut se voir confier une délégation de signature.

Toutefois, il ne pourra pas se voir déléguer par le maire les fonctions que celui-ci exerce en tant qu'officier d'état civil puisque l'article R 2122-10 du CGCT réserve cette délégation de fonction aux seuls fonctionnaires titulaires de la commune.

Jurisprudences :

➤ **Recrutement d'un travailleur handicapé et obligation de l'employeur**

[CAA de Nancy 9 septembre 2020 n° 18NC02723](#)

Une commune a recruté un agent reconnu travailleur handicapé, en qualité d'agent d'entretien, sur un contrat à durée déterminée d'un an pour faire face à un accroissement temporaire d'activité

Toutefois, l'autorité, lui reprochant une mauvaise gestion du temps, un manque d'autonomie et d'être à l'origine d'une mauvaise ambiance de travail, a procédé à son licenciement pendant la période d'essai.

Saisi par l'agent, la Cour d'Appel a annulé l'arrêté par lequel le maire l'a licenciée à l'issue de sa période d'essai.

En effet, la juridiction précise que les dispositions de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 « imposent à l'autorité administrative de prendre les mesures appropriées au cas par cas pour permettre à chaque personne handicapée d'accéder ou de conserver un emploi sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que ces mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service ».

Ainsi, elle juge que l'employeur n'a pris aucune mesure pour permettre à l'intéressée, reconnue travailleur handicapé et de surcroît déclarée apte au poste par un médecin du travail, de justifier de son aptitude professionnelle avant son licenciement alors que les manquements que la commune reproche à l'agent sont en rapport avec son état de santé.

Analyse :

La Cour retient que même si le contrat de l'intéressée ne rentre pas dans le champ d'application des dispositions de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 et de celles du décret du 10 décembre 1996 pris pour son application, dont l'objectif est de favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale, il n'en demeure pas moins que sa situation entraine dans le champ d'application des dispositions de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983, applicables aux agents contractuels.

➤ **Renouvellement abusif de CDD et indemnisation de l'agent**

[CE 3 juillet 2020 n° 424229](#)

Une commune a recruté en octobre 1996 un agent contractuel en qualité d'assistant territorial d'enseignement artistique pour enseigner la guitare au sein de son école de musique. Son contrat a été, par la suite, renouvelé chaque année jusqu'en juin 2013 (soit près de 17 ans).

L'agent a contesté le non-renouvellement de son contrat et à solliciter en justice la reconstitution de sa carrière, et d'enjoindre la commune à procéder à la liquidation de ses droits, à lui proposer un contrat à durée indéterminée et, d'autre part, de condamner la commune à lui verser une indemnité de 40 000 euros, avec intérêts et capitalisation, en réparation des préjudices subis.

Le Conseil d'Etat infirme l'arrêt de la Cour d'Appel en ce qu'elle a rejeté les conclusions de l'agent tendant à la réparation des préjudices qu'il imputait au recours abusif, par la commune, à une succession de contrats à durée déterminée sur la seule circonstance qu'il n'alléguait ni n'établissait remplir les conditions pour se voir proposer un contrat à durée indéterminée, sans rechercher si le renouvellement de CDD présentait un caractère abusif ouvrant droit à l'indemnisation du préjudice subi lors de l'interruption de la relation d'emploi.

Analyse :

Dans cette espèce, le Conseil d'Etat pose un principe selon lequel si les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 offrent la possibilité aux collectivités territoriales de recourir, le cas échéant, à une succession de contrats à durée déterminée, elles ne font cependant pas obstacle à ce qu'en cas de renouvellement abusif de tels contrats, l'agent concerné puisse se voir reconnaître **un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi**, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Dans cette hypothèse, il incombe alors au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment :

- la nature des fonctions exercées,
- le type d'organisme employeur,
- ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.

À noter que la Cour d'Appel de Lyon a très récemment appliqué ce principe en condamnant une commune à verser la somme de 6.915,00 € en réparation du préjudice d'un agent contractuel recruté successivement de février 2006 à novembre 2015 pour assurer des fonctions d'agent d'accueil puis de responsable d'accueil à l'auditorium ([CAA de Lyon 20/10/2020, 18LY02812](#)).