



Lettre d'actualités statutaires n° 26 Décembre 2020

Edito :

Comme à chaque début d'année, l'actualité statutaire est fournie entre les mesures de lutte contre l'épidémie de la Covid-19 et la mise en œuvre dans le temps de la réforme de transformation de la Fonction Publique.

Tout d'abord, nous ferons un tour d'horizon des mesures qui rentrent en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et qui auront un impact significatif sur la gestion de vos ressources humaines : suspension du jour de carence, prolongation du dispositif pour les personnes vulnérables, indemnité de fin de contrat, lignes directrices de gestion, rapport social unique, fin du PPCR ...

Cette lettre est aussi l'occasion de vous informer de façon exhaustive des nouveaux textes parus, au 1^{er} rang desquels, le décret sur les commissions administratives paritaires (CAP) qui poursuit la mue du dialogue social dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction Publique.

Sur le même sujet, un projet de décret sur le futur Comité Social Territorial (CST) a d'ailleurs été présenté au CSFPT du 17 décembre 2020 et devrait bientôt paraître.

Vous noterez également la possibilité désormais ouverte pour les collectivités de mettre en œuvre un « forfait mobilités durables » afin d'encourager l'utilisation par les agents de transports plus propres pour venir sur leurs lieux de travail.

Ou encore, la parution du décret permettant le versement par l'Etat d'une aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis dans le cadre du dispositif du plan de relance : « 1 jeune, 1 solution ».

Enfin, nous vous invitons à vous inscrire d'ores et déjà pour participer **au webinaire d'informations statutaires qui aura lieu le mardi 9 février prochain à 14h00** afin d'approfondir et d'échanger sur l'ensemble de ces sujets. **Pour vous inscrire** [cliquez-ici](#).

Les agents du Pôle Juridique et Carrières du CDG 60 restent à votre entière disposition pour répondre à vos questions en lien avec cette actualité.

Sommaire

Ce qui change au 1^{er} janvier 2021	3
Textes législatifs et réglementaires :	6
Composition, fonctionnement et compétences des Commissions Administratives Paritaires ..	6
Forfait mobilités durables	10
Congé proche aidant.....	12
Revalorisation du SMIC et du minimum garanti au 1 ^{er} janvier 2021	14
Versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis.....	15
Réévaluation annuelle de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée	16
Questions écrites au Gouvernement :	16
Conditions d'accès aux allocations chômage.....	16
Convention de rupture conventionnelle : pas de transfert au préfet dans le cadre du contrôle de légalité	17
Mise en œuvre d'une rupture conventionnelle : pas besoin de délibération	17

Ce qui change au 1^{er} janvier 2021

➤ En ce qui concerne les mesures relatives à l'épidémie de Covid-19 :

Sur la suspension du jour de carence :

L'article 217 de la [Loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021](#) prévoit qu'il est possible de déroger à l'application du jour de carence **jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire**.

Cette dérogation ne peut être prévue que pour les traitements, rémunérations et prestations afférentes aux congés de maladie **directement en lien avec le risque de contamination à la Covid-19**. Les arrêts de maladie qui n'ont aucun lien avec cette pathologie ne sont donc pas concernés.

[Le décret d'application n° 2021-15 du 8 janvier 2021](#) prévoit qu'un agent public qui a effectué un test positif de détection du SARS-CoV-2 **est placé en congé de maladie (CMO) sans application du jour de carence, sous réserve** d'avoir transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice dédié.

[La procédure de déclaration mise en place par la CNAM](#) ne concerne pas les cas contacts mais uniquement les agents ayant des symptômes évocateurs de la Covid-19 qui sont invités à s'isoler (ou à télétravailler) afin d'effectuer un test de détection du SARS-Cov2.

Pendant cette période et jusqu'aux résultats du test, si l'agent ne peut pas télétravailler, il est alors placé en ASA sur présentation du récépissé généré par sa télédéclaration sur la plateforme « declare.ameli.fr ».

Ensuite, l'agent doit obligatoirement enregistrer les résultats de son test sur ladite plateforme, ce qui lui permettra d'éditer un document récapitulatif à transmettre à son employeur :

- S'il est négatif, l'agent reprend dès le lendemain des résultats du test,
- S'il est positif, l'agent est placé en CMO sans application du jour de carence,
- Si l'agent n'a pas effectué de test, il doit être placé en absence injustifiée.

Cette dérogation s'applique **pour les arrêts maladie débutant à compter du 10 janvier 2021 et jusqu'au 31 mars 2021 inclus**.

Pour les personnes vulnérables :

L'Ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle est venue prolonger le dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les personnes vulnérables du secteur privé **jusqu'au 31 décembre 2021**.

Par analogie et conformément à la [circulaire de la DGFAP du 10 novembre 2020](#), **le dispositif permettant de placer en autorisation spéciale d'absence (ASA) un agent public identifié comme personne vulnérable répondant aux conditions du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020**, lorsque son poste de travail ne peut pas être aménagé et lorsque le télétravail n'est pas possible, est également prolongé de la même durée.

➤ **La prime de précarité des agents publics contractuels :**

Tout contrat à durée déterminée (CDD) conclu à compter du 1^{er} janvier 2021 (à l'exception des contrats de projet et des accroissements saisonniers d'activités) **pour une durée inférieure ou égale à un an** est désormais soumis au versement d'une **indemnité de fin de contrat fixée à 10 % de la rémunération brute globale** perçue par l'agent contractuel au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

Toutefois, **cette indemnité ne sera pas due :**

- si le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme (démission, licenciement ...);
- lorsque la rémunération brute globale prévue dans le contrat est supérieure à un plafond fixé à deux fois le montant brut du SMIC (soit 3.109,86 € au 1^{er} janvier 2021);
- 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 CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour plus de détails, reportez-vous à la [Lettre d'informations statutaires n° 25 octobre - novembre 2020](#).

➤ **L'instauration de lignes directrices de gestion**

Au 1^{er} janvier 2021, toutes les collectivités territoriales et tous les établissements publics locaux doivent avoir élaborés leurs lignes directrices de gestion fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

À défaut, il n'est pas possible de procéder à un avancement de grade et à une promotion.

Pour des détails approfondis sur les lignes directrices de gestion : reportez-vous au [support du webinaire que le CDG de l'Oise a consacré à ce sujet](#).

➤ **Compétences des commissions administratives paritaires (CAP)**

En vertu de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, les compétences des commissions administratives paritaires sont considérablement modifiées à compter du 1^{er} janvier 2021.

En effet, elles ne sont compétentes que pour rendre des avis sur les décisions individuelles **défavorables** énumérées dans le nouvel article 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires issu de cette réforme.

Pour plus de détails sur les compétences des CAP, veuillez-vous reporter à [la synthèse sur le site du CDG](#).

Conséquence de la modification des compétences des CAP, les avancements de grade ne sont plus subordonnés à l'avis préalable des CAP à compter du 1^{er} janvier 2021.

Une nouvelle fiche pratique consacrée à « [La procédure d'avancement de grade à compter du 1^{er} janvier 2021](#) » est à votre disposition sur le site du CDG.

➤ **L'élaboration d'un rapport social unique et d'une base de données sociales**

En application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, toutes les administrations publiques doivent élaborer, chaque année, un rapport social unique et une base de données sociales.

Ces documents serviront de support à la détermination et à la révision des lignes directrices de gestion pour la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Pour plus de précisions, reportez-vous à la lettre juridique d'octobre-novembre 2020.

➤ **La réévaluation annuelle de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée**

L'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée est réévaluée annuellement, et non plus mensuellement, au 1^{er} janvier selon un décret paru le 18 décembre 2020.

Plus de détails ci-bas.

➤ **La fin de la mise en œuvre du PPCR**

Le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » a pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des fonctionnaires civils et militaires en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière.

Dans ce cadre, certains agents publics de catégories A et C **beneficient pour la dernière fois au 1^{er} janvier 2021** d'un reclassement indiciaire, notamment **ceux relevant des grades de catégorie C relevant de l'échelle C1 et C2** de rémunération.

Par ailleurs, **les agents publics relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs (ASE) et des éducateurs de jeunes enfants (EJE) sont également concernés par un reclassement au 1^{er} janvier 2021.**

La structure actuelle de ces cadres d'emplois en trois grades est en effet modifiée à cette date par la fusion des deux premiers grades d'assistant socio-éducatif et d'éducateur de jeunes enfants.

Les agents concernés sont donc reclassés au 1^{er} janvier 2021 dans le grade d'éducateur de jeunes enfants ou celui d'assistant socio-éducatif conformément aux tableaux de correspondances respectivement de l'article 34 du [décret n° 2017-902 du 9 mai 2017](#) et de l'article 35 du [décret n° 2017-901 du 9 mai 2017](#).

➤ **L'entretien annuel d'évaluation**

En application de l'article 76 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, l'autorité territoriale a désormais la faculté de formuler ses propres observations sur le compte-rendu de l'entretien professionnel d'un agent en plus de celles du supérieur hiérarchique direct.

De plus, lors de l'entretien professionnel annuel, **l'agent doit une information sur l'ouverture et l'utilisation de ses droits afférents à son compte personnel de formation (CPF).**

A noter que les collectivités n'ont plus à porter systématiquement à la connaissance des CAP l'intégralité des comptes-rendus d'entretien professionnel de leurs agents, néanmoins un fonctionnaire pourra toujours saisir la CAP d'une demande de révision de son compte rendu d'entretien professionnel.

Textes législatifs et réglementaires :

➤ **Composition, fonctionnement et compétences des Commissions Administratives Paritaires**

[Décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale](#)

Le texte précise la composition et les compétences des commissions administratives paritaires, supprime les conseils de discipline de recours et simplifie leur composition en supprimant les groupes hiérarchiques à compter du prochain renouvellement général des instances (décembre 2022).

I) Sur la composition de l'instance :

Au-delà de supprimer toute notion de « groupe hiérarchique » dans le décret à compter du prochain renouvellement prévu de décembre 2022, le texte apporte des modifications dans la composition des CAP :

- Création d'une commission administrative paritaire unique (Article 3) :

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 modifie la structuration des commissions administratives paritaires. A partir du renouvellement général des instances prévu en décembre 2022, celles-ci ne sont plus organisées par cadres d'emploi, mais par catégories hiérarchiques.

Toutefois, ce décret permet la création **à titre dérogatoire** d'une commission administrative paritaire **unique** « *pour au moins deux catégories hiérarchiques lorsque l'effectif relevant de cette commission est **inférieur à quarante*** ».

Le nombre de représentants titulaires du personnel composant cette commission administrative paritaire unique est de **trois**.

Cette commission unique est créée au moins 6 mois avant la date du scrutin par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé la commission administrative paritaire après consultation des organisations syndicales représentées au comité social territorial ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1^{er} du décret n° 85-397 du 3 avril 1985.

- Empêchement et impossibilité de siéger en commission administrative paritaire (Article 4) :

Lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est remplacé temporairement par une personne désignée selon les modalités prévues par le texte. Précisément, cette personne peut être un suppléant du représentant qui est temporairement indisponible ou par le premier candidat non élu sur la même liste.

Enfin, lorsqu'un représentant du personnel, membre titulaire ou suppléant de la commission bénéficie d'une promotion interne dans une catégorie supérieure, il continue à représenter la catégorie dont il relevait précédemment. Il n'est plus fait mention d'un avancement, d'intégration ou de reclassement dans un grade supérieur.

II) Sur les élections des représentants du personnel :

- Acquisition ou perte de la qualité d'électeur d'un agent public (Article 5) :

Par principe, aucune modification des inscriptions sur les listes électorales n'est admise. Toutefois, l'article 5 du présent décret admet qu'une modification est possible « *si un événement postérieur et prenant effet au plus tard la veille du scrutin entraîne, pour un agent, l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur* ».

Dans ce cas, l'inscription ou la radiation est prononcée au plus tard la veille du scrutin, soit à l'initiative de l'autorité territoriale, soit à la demande de l'intéressé, et immédiatement portée à la connaissance des personnels par voie d'affichage.

Cette disposition entre en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

- Liste incomplète (Article 12) :

Ce décret apporte deux précisions sur le cas de figure des listes incomplètes pour les élections des commissions administratives paritaires.

D'une part, dans l'hypothèse où une liste incomplète obtiendrait un siège de plus que le nombre de candidats présentés par elle lui permet de pourvoir, ce siège est attribué à la liste qui, en application du présent article, l'obtient en second.

D'autre part, en cas de liste incomplète, la désignation des suppléants s'effectue le cas échéant après désignation des titulaires selon la procédure de tirage au sort prévue par le décret

III) Sur le fonctionnement de l'instance :

- Convocation de la commission administrative paritaire (Article 13) :

Le présent décret modifie le 2^e alinéa de l'article 27 du décret du 17 avril 1989. Il précise que la commission administrative paritaire se réunit sur convocation de son président. L'acte portant convocation est adressé par tous moyens, notamment par voie électronique, aux membres de la commission **au moins huit jours avant la séance**. Il fixe l'ordre du jour.

Cette disposition entre en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

- Visioconférence ou téléconférence en cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles (Article 14) :

Le décret insère un nouvel article 27 bis afin de permettre, en cas d'urgence ou de circonstances particulières et, dans ce dernier cas, sauf opposition de la majorité des membres représentants

du personnel, au président de la commission de décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique.

Toutefois, cette organisation n'est possible que sous réserve que le président de la commission soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées en début de celle-ci, afin que :

1° N'assistent que les personnes habilitées à l'être. Le dispositif doit permettre l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers ;

2° Chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats.

Sous réserve de l'accord exprès du fonctionnaire concerné, **la tenue d'un conseil de discipline** peut être exceptionnellement autorisées selon les modalités prévues aux alinéas précédents et dans le respect des dispositions du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

3° Le cas échéant, lorsque le vote a lieu à bulletin secret à la demande de l'un des membres titulaires de la commission, le secret du vote soit garanti par tout moyen.

En cas d'impossibilité de tenir ces réunions selon les modalités fixées ci-dessus, à l'exception des commissions qui se réunissent en matière disciplinaire, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique.

Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent répondre dans le délai prévu pour la réunion.

Les modalités de réunions, d'enregistrement et de conservation des débats et échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par la commission sont fixées par le règlement intérieur, ou, à défaut, par la commission, en premier point de l'ordre du jour de la réunion.

Dans ce dernier cas, un compte rendu écrit détaille les règles déterminées applicables pour la tenue de la réunion.

- **Désignation d'un membre, par tirage au sort, en cas d'absence d'un représentant du personnel dans le cadre d'une commission administrative paritaire unique (Article 17) :**

Au sein d'une commission unique pour plusieurs catégories (voir ci-dessous), en cas d'absence d'un représentant du personnel d'une catégorie, un tirage au sort est réalisé parmi les agents de cette catégorie représentés par la commission administrative paritaire pour compléter la composition de celle-ci lors de la réunion au cours de laquelle elle examine un point concernant un agent de cette catégorie.

- **Départ d'un représentant du personnel en cours de séance (Article 18) :**

Un membre quittant la séance est remplacé de plein droit par un suppléant. A défaut, il peut donner délégation à un autre membre de la commission pour voter en son nom. Un membre ne peut recevoir qu'une seule délégation de vote.

IV) Sur les attributions des commissions administratives paritaires :

L'article 19 du décret vient compléter l'article 37-1 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 (lui-même issu de l'article 31 du décret du 29 novembre 2020) sur les attributions des CAP.

Il ajoute deux cas de saisine supplémentaires :

- Lors du **licenciement prévu dans les cas mentionnés aux articles 17 et 35 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987**, c'est-à-dire du fonctionnaire qui, à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné,
- Ainsi que les **questions d'ordre individuel relatives au recrutement des travailleurs handicapés** relatives au renouvellement ou non renouvellement des contrats pris en application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984.

L'article 30 du décret vient lui mettre à jour diverses dispositions statutaires en retirant la notion d'avis de la CAP.

Si la plupart de ces mises à jour sont relatives au retrait de la compétence des CAP en matière d'avancement de grade, d'accès à un échelon spécial ou de promotion interne, certaines viennent supprimer l'avis ou l'information de la CAP dans les cas suivants :

- la **prorogation de stage** si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage,
- le refus de **désignation**, par une organisation syndicale d'un agent comme bénéficiaire de décharge d'activité de service, jugée **incompatible** avec la bonne marche du service,
- la **mise à disposition auprès d'une organisation syndicale**,
- la **mise à disposition d'agent de Police Municipale**.

Nous notons également que si ce même article supprime l'avis de la CAP, dans l'article 1^{er} du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires inaptes, c'est-à-dire en cas de changement d'affectation, **il ne supprime pas l'avis de la CAP en cas de demande de détachement dans un autre cadre d'emplois** (article 3 du décret n° 85-1054).

Pour une synthèse complète des compétences de la CAP au 1^{er} janvier 2021 : [cliquez-ici](#).

V) Sur les conseils de discipline :

Ce décret supprime les conseils de discipline de recours (**Article 24**) et simplifie la composition des conseils de disciplines en supprimant les groupes hiérarchiques à compter du prochain renouvellement général des instances en décembre 2022 (**Article 20**).

De plus, il apporte des précisions sur la composition du conseil de discipline quand est concerné un agent occupant un emploi fonctionnel, sur la communication à l'agent de tout ou partie du dossier, sur la portée de la décision disciplinaire par l'autorité titulaire du pouvoir disciplinaire.

- **Composition du conseil de discipline quand est concerné un agent occupant un emploi fonctionnel (Article 21) :**

Dans ce cas de figure, siègent en qualité de représentants du personnel trois fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel, tirés au sort par le président du conseil de discipline parmi une liste dressée par le secrétariat du conseil de discipline et comportant tous les agents occupant un emploi fonctionnel dans la région.

- **Communication à l'agent de tout ou partie du dossier (Article 22) :**

Le décret précise que tout agent a droit de demander et recevoir une copie de tout ou partie de son dossier dans les conditions prévues par l'article 14 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique. A ce titre, la communication du dossier peut intervenir par :

- 1° transmission des documents correspondants à son adresse électronique professionnelle nominative ou par remise d'un support numérique ;
- 2° remise d'une copie sur support papier conforme à l'original.

- **Portée de la décision disciplinaire (Article 23) :**

La sanction prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire est immédiatement exécutoire.

➤ **Forfait mobilités durables**

[Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale](#)

Pris en application des articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1 du code du travail dans leur rédaction résultant de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, il prévoit les conditions et les modalités d'application du « forfait mobilités durables » aux agents de la fonction publique territoriale.

Le décret permet donc le remboursement, rétroactif à compter du 11 mai 2020, de tout ou partie des frais engagés au titre des déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail **avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage.**

- **Montant et Nombre de jours (Article 3) :**

Le forfait est fixé à 200 € par an à condition d'avoir utilisé l'un des deux moyens de transport éligibles au moins 100 jours par an.

Le nombre minimal de jours est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent. En effet, le montant du forfait et le nombre minimal de jours peuvent être modulés à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé dans les cas suivants :

- 1° l'agent a été recruté au cours de l'année ;
- 2° l'agent est radié des cadres au cours de l'année ;
- 3° l'agent a été placé dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année.

- **Modalités d'octroi (Article 1) :**

Les modalités d'octroi du « forfait mobilités durables » sont définies **par délibération** de l'organe délibérant de la collectivité territoriale.

- **Conditions (Articles 2, 4 et 9) :**

Pour bénéficier de ce forfait, lorsque celui-ci est instauré par l'autorité territoriale, plusieurs conditions doivent être remplies par l'agent :

1° Ne pas être dans une des situations exclues du dispositif :

- bénéficier d'un logement de fonction sur le lieu de travail ;
- d'un véhicule de fonction ;
- d'un transport collectif gratuit entre le domicile et le lieu de travail ;
- ne pas être transportés gratuitement par l'employeur.

2° Utiliser leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou être conducteur ou passager en covoiturage pour réaliser leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ;

3° Déposer une déclaration sur l'honneur établie par l'agent auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé. Cette déclaration certifie l'utilisation de l'un ou des moyens de transport. Lorsqu'il a plusieurs employeurs publics, l'agent dépose auprès de chacun d'eux la déclaration prévue au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé.

A noter :

L'utilisation effective du covoiturage fait l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur qui peut demander à l'agent tout justificatif utile à cet effet.

L'utilisation du cycle ou du cycle à pédalage assisté personnel peut faire l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur.

- **Versement (article 5) :**

Le forfait est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration par l'employeur auprès duquel la déclaration a été déposée.

En cas d'une pluralité d'employeurs publics, la prise en charge du forfait par chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chaque employeur.

- **Complément avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'un abonnement à un service public de location de vélos (Article 8) :**

Selon l'article 8 du décret, le forfait mobilités durables est exclusif du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'un abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret du 21 juin 2010.

Toutefois, par dérogation, à titre exceptionnel, pour l'année 2020, les agents peuvent bénéficier à la fois du versement du « forfait mobilités durables » et du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'un abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret du 21 juin 2010 susvisé, à condition que leur versement intervienne au titre de périodes distinctes.

➤ **Congé proche aidant**

[Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique](#)

Le décret détermine, pour les fonctionnaires, y compris stagiaires, et les agents contractuels de droit public des trois fonctions publiques, les conditions d'attribution et de renouvellement du congé de proche aidant.

Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les cas de situations d'urgence pour lesquels les délais sont supprimés.

Enfin, il définit les modalités d'utilisation de ce congé ainsi que les cas de reprise anticipée et de renoncement.

Rappel : Selon l'article 57 10° bis de la loi du 26 janvier 1984, un fonctionnaire a droit « A un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité ».

Pour les fonctionnaires titulaires et les contractuels de droit public :

- **Modalités de mise en œuvre du congé :**

Le congé de proche aidant se prend selon la ou les modalités suivantes :

- 1° Pour une période continue ;
- 2° Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;
- 3° Sous la forme d'un service à temps partiel.

- **Procédure de demande de mise en œuvre du congé :**

Pour bénéficier du congé de proche aidant, l'agent adresse une demande écrite, au moins un mois avant le début du congé à l'autorité territoriale. En cas de renouvellement, il l'adresse au moins quinze jours avant le terme du congé.

Il indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation en application de l'article 2.

En vue d'établir ses droits, l'agent fournit à l'appui de sa demande les pièces justificatives mentionnées à l'article D. 3142-8 du code du travail :

1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2° Une 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 ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes

I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

- **Modification des dates et des modalités ainsi que de la procédure :**

L'agent bénéficiaire du congé de proche aidant peut en modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies.

Dans ce cas, il en informe par écrit l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève, avec un préavis d'au moins quarante-huit heures.

- **Délais particuliers en cas de motifs énumérés :**

Le congé débute ou peut être renouvelé sans délai, lorsque la demande de bénéfice ou de renouvellement du congé de proche aidant ou la modification de sa modalité ou de ses modalités d'utilisation et de ses dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :

1° La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;

2° Une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;

3° La cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans ces cas, l'agent transmet, sous huit jours à l'autorité territoriale, le certificat médical qui atteste 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.

- **Possibilité de mettre un terme de façon anticipée ou de renoncer au congé :**

L'agent bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans les cas suivants :

1° Décès de la personne aidée ;

2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;

3° Diminution importante des ressources du fonctionnaire ;

4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;

5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ;

6° Lorsque l'état de santé du fonctionnaire le nécessite.

Il informe par écrit l'autorité territoriale au moins quinze jours avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à huit jours.

- **Maintien ou non de l'affectation de l'agent à son emploi :**

Au cours de la période de bénéfice du congé de proche aidant, le fonctionnaire territorial reste affecté dans son emploi.

Pour les fonctionnaires stagiaires :

Le fonctionnaire territorial stagiaire a droit au congé de proche aidant prévu au 10° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée dans les conditions fixées pour les fonctionnaires par cet article et les dispositions du chapitre I^{er} du décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique.

Lorsqu'un fonctionnaire bénéficiant du congé de proche aidant est appelé à suivre un stage

préalable à une titularisation dans un autre cadre d'emplois, sa nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau cadre d'emplois est, s'il en fait la demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration de la période de bénéfice du droit au congé de proche aidant.

La date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du congé de proche aidant est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de proche aidant qu'il a utilisés.

La durée d'utilisation du congé de proche aidant 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.

➤ **Revalorisation du SMIC et du minimum garanti au 1^{er} janvier 2021**

[Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)

Ce décret fixe les montants applicables au 1^{er} janvier 2021 du salaire minimum de croissance national (SMIC) et du minimum garanti.

Le SMIC va être revalorisé de 0,99 % (contre 1,2 % au 1^{er} janvier 2020).

Le nouveau montant du Smic brut horaire sera donc porté **à 10,25 €** au 1^{er} janvier 2021 (contre 10,15 € depuis le 1^{er} janvier 2020) soit **1 554,58 € mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti s'établit quant à lui **à 3,65 €** au 1^{er} janvier 2021.

La revalorisation annuelle du SMIC est liée à l'évolution de l'inflation et des salaires pour les ménages les plus modestes.

Précision : Le SMIC concerne les agents de droit public

S'inspirant des règles applicables aux salariés du droit privé, le Conseil d'Etat a consacré un principe général du droit selon lequel, en l'absence de mesure plus favorable, tout agent de droit public **ne peut être rémunéré en-deçà du SMIC** ([CE, 23 avril 1982, Ville de Toulouse c./ Mme A, n°36851](#)).

Lorsque le traitement minimum de la fonction publique est inférieur au montant du SMIC mensuel, l'agent public concerné doit bénéficier d'une **indemnité différentielle** ([décret n°91-769 du 02 août 1991](#)). Cette indemnité différentielle est destinée à assurer une rémunération mensuelle au moins égale au SMIC.

Modalité de calcul de l'indemnité :

Pour les agents rémunérés par référence à un indice de la fonction publique, l'indemnité est égale à la différence entre le montant brut mensuel du salaire minimum de croissance territorialement applicable, calculé sur la base de 151,67 heures par mois, et le montant brut mensuel du traitement indiciaire des bénéficiaires.

Pour les agents non titulaires dont la rémunération mensuelle n'est pas fixée par référence à un indice de la fonction publique, l'indemnité est égale à la différence entre le montant brut mensuel du salaire minimum de croissance territorialement applicable tel que défini à l'alinéa ci-dessus et

le montant de la rémunération mensuelle brute qui leur est allouée pour un service à temps complet.

Au montant brut mensuel du traitement indiciaire ou au montant de la rémunération mensuelle brute des agents est ajoutée la valeur des avantages en nature qui leur sont éventuellement alloués.

L'indemnité est réduite au prorata de la durée des services lorsque les intéressés occupent un emploi à temps non complet de fonctionnaire de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière ou un emploi à temps incomplet d'agent non titulaire de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière.

L'indemnité suit le sort du traitement en cas de travail à temps partiel et dans les divers cas d'absence.

Pour les agents rétribués sur une base horaire, l'indemnité horaire est égale à la différence entre le montant brut du taux horaire du salaire minimum de croissance et le montant brut de la rémunération horaire qui leur est allouée.

En pratique et pour éviter de verser cette indemnité différentielle, il faudra rémunérer les agents sur les indices IM 332, IB 356 (soit 1.555,76 € brut mensuel)

➤ **Versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis**

[Décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant](#)

Ce décret détermine le montant de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant. Il est de 3 000 euros versés en une seule fois pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.

La gestion administrative, technique et financière de cette aide est assurée, pour le compte de l'Etat, par l'agence de services et de paiement selon les modalités prévues dans une convention en application de l'article D. 313-15 du code rural et de la pêche maritime.

Le recours aux contrats d'apprentissage et l'aide financière versée par l'Etat s'inscrivent dans le dispositif « 1 jeune, 1 solution » qui est présent dans le plan de relance.

Pour rappel, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter des apprentis par un contrat d'apprentissage.

Celui-ci est un contrat de droit privé conclu entre un employeur (collectivités territoriales ou établissements publics) et un apprenti.

Son objectif est de permettre à un jeune de 16 à 30 ans de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master,...) ou un titre à finalité professionnelle.

➤ **Réévaluation annuelle de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée**

[Décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique](#)

Ce décret prévoit, à partir du 1^{er} janvier 2021, la réévaluation annuelle de l'indemnité compensatrice au 1^{er} janvier de chaque année et en fixe les modalités.

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

En vertu de l'article 2, IV 1° du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 modifié par le présent décret, cette rémunération est la rémunération brute annuelle, laquelle comprend les éléments de rémunération perçus au titre de l'activité publique assujettis à la contribution sociale généralisée, à l'exception de ceux perçus le cas échéant au titre d'une activité accessoire.

Le calcul est le suivant : [(Rémunération brute 2020/ Rémunération brute 2019) x indemnité compensatrice 2020].

De plus, 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.

Questions écrites au Gouvernement :

➤ **Conditions d'accès aux allocations chômage**

[QE N° 24550 JO AN du 6 octobre 2020](#)

La Ministre du Travail est interrogée le 19 novembre 2019 sur les modalités de perception des allocations chômage pour les contractuels de la fonction publique territoriale.

A titre préliminaire, la Ministre rappelle qu'en application de l'article L. 1234-9 du code du travail, l'employeur, privé et public, a l'obligation de remettre à son ancien agent une attestation lui permettant de faire valoir ses droits et de transmettre ce même document à Pôle emploi.

Si les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent assurer eux-mêmes la charge et la gestion de l'allocation d'assurance de leurs agents titulaires, l'article L. 5424-2 du code du travail leur permet d'adhérer au régime d'assurance pour leurs agents contractuels. Dans ce cas, l'indemnisation chômage du demandeur d'emploi est alors prise en charge par Pôle emploi.

Lorsque l'employeur territorial est en auto-assurance, la décision portant sur la qualification de la perte d'emploi pour décider de l'attribution de l'allocation chômage à son ancien agent lui appartient. L'employeur apprécie, dans le cadre de la réglementation générale de l'assurance chômage et sous le contrôle du juge, le respect des conditions requises pour l'ouverture des droits.

Enfin, Pôle emploi doit fournir toutes les informations et attestations nécessaires à la qualification de la perte d'emploi à l'employeur public qui en fait la demande.

➤ **Convention de rupture conventionnelle : pas de transfert au préfet dans le cadre du contrôle de légalité**

[QE N° 17167 JO SENAT du 10 décembre 2020](#)

La Ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales a été questionnée le 9 juillet 2020 sur l'envoi des accords de rupture conventionnelle au représentant de l'Etat dans le cadre du contrôle de légalité, dans un premier temps, à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans un second temps.

La ministre précise que la convention de rupture conventionnelle résulte du libre consentement de l'autorité territoriale et de l'agent public. Pour les salariés du secteur privé, l'article L. 1237-14 du code du travail prévoit une homologation de la convention par l'autorité administrative. Pour les agents publics, le législateur n'a cependant pas souhaité introduire un mécanisme analogue.

Dans ce cadre, la convention de rupture conventionnelle ne fait pas partie des actes visés à l'article L. 2131-2 du code général des collectivités territoriales relatif à leur transmission par l'autorité territoriale aux représentants de l'État au titre du contrôle de légalité. Elle n'a pas non plus à être transmise à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Précision : A partir du 1^{er} avril 2021, sont créées les directions régionales de l'économie, du travail et des solidarités. Elles résultent de la fusion des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS).

➤ **Mise en œuvre d'une rupture conventionnelle : pas besoin de délibération**

[QE N° 17588 JO SENAT du 10 décembre 2020](#)

La Ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales a été interrogée le 13 août 2020 sur l'approbation d'une convention de rupture conventionnelle intéressant un fonctionnaire territorial, intervenue conformément au décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, par le conseil municipal donnant délégation au maire pour la signer ou par le maire lui-même.

Selon la ministre, aucune disposition ne prévoit l'intervention de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant dans le processus de signature d'une rupture conventionnelle.

Si, selon l'article L. 2121-29 du code général des collectivités territoriales, le conseil municipal dispose d'une compétence générale de droit commun pour régler par délibération les affaires de la commune, le maire est seul chargé de l'administration en vertu des dispositions de l'article L. 2122-18 du même code. En sa qualité de chef des services municipaux, le maire est seul compétent pour prendre les mesures relatives à l'organisation interne des services de la commune et à la gestion de leurs agents (CE n° 93428, 6 janvier 1995). À ce titre, le conseil municipal ne peut empiéter sur les compétences du maire en matière de décisions individuelles.

Dans le cadre spécifique d'une rupture conventionnelle, **il n'y a donc pas lieu pour le maire de disposer d'une délibération, tant sur le principe de la rupture que sur sa mise en œuvre si les crédits correspondants sont disponibles au budget.** En cas d'insuffisance ou d'absence de crédits, l'assemblée délibérante devra modifier, le cas échéant, le budget afin de permettre au maire de mandater les dépenses obligatoires afférentes à la signature d'une rupture conventionnelle.