

Webinaire d'actualités statutaires

Pôle Juridique et Carrières – Février 2021

Sommaire

- ▶ Actualités du CDG (I)
- ▶ Actualités à retenir d'octobre 2020 à janvier 2021(II) :
 - ▶ Gestion de la Covid-19
 - ▶ Commissions administratives paritaires
 - ▶ Prime de précarité des agents publics contractuels
 - ▶ Ordonnance santé
 - ▶ En bref
- ▶ Actualités à venir (III)

I) Actualités du CDG

Renouvellement du contrat groupe

- ⇒ Le contrat groupe d'assurances statutaires du CDG 60 garantit les collectivités territoriales adhérentes contre les risques financiers découlant de leurs obligations statutaires (maladie ordinaire, longue maladie, accident de service, maternité, ...).
- ⇒ Le CDG a mis en place un groupement de commande pour renouveler son contrat groupe assurance statutaire pour les collectivités comptant jusqu'à 15 agents CNRACL.
- ⇒ Ce contrat sera conclu pour une durée de quatre ans et six mois soit du 01/07/2021 jusqu'au 31/12/2025.

Webinaire sur l'entretien professionnel

- ⇒ Le pôle GPET du CDG organise le 18 février 2021 à 14h00, un webinaire : « l'entretien professionnel, un acte managérial fort » dédié aux enjeux et les étapes clés de l'entretien.
- ⇒ Pour vous inscrire : [rendez-vous sur le site du CDG](#)

Précisions sur l'entretien professionnel

Article 76 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par la loi du 6 août 2019 :

- ▶ Faculté pour l'autorité territoriale de formuler ses propres observations sur le compte-rendu de l'entretien professionnel d'un agent en plus de celles du supérieur hiérarchique direct.
- ▶ Information donnée à l'agent, lors de l'entretien professionnel annuel, sur l'ouverture et l'utilisation de ses droits afférents à son compte personnel de formation (CPF).
- ▶ Plus de transmission systématique aux CAP sauf demande de révision formulée par l'agent.

Les lignes directrices de gestion

- ⇒ Le CDG a travaillé sur un modèle de lignes directrices de gestion qui permettrait aux collectivités d'utiliser ou d'extrapoler les données de leur bilan social.
- ⇒ Un Webinaire a été organisé le 9 décembre 2020 afin de vous présenter les LDG et d'échanger sur ce sujet. Le support de présentation est disponible sur le site du CDG 60.
- ⇒ A ce jour : 41 collectivités ont saisi et reçu un avis sur leurs LDG , 10 saisines lors du prochain CT du 16 février 2021.

- ⇒ le CDG60 met à votre disposition un nouvel outil développé par les centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine qui vous permettra d'élaborer vos lignes directrices de gestion,
- ⇒ Nécessité d'avoir complété entièrement (à 100 %) et renvoyé votre bilan social 2019 sur l'application Données sociales.

Sur la mise en place d'un projet de lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne mutualisée :

1° Ce projet a fait l'objet de discussion avec les organisations syndicales le **14 janvier 2021**.

2° Il a été présenté et voté favorablement, sous réserves de modifications et des retours des CT propres, lors du comité technique du **19 janvier 2021**.

3° Il va être envoyé, pour avis, aux collectivités et établissements publics ayant leur CT propre : **délai de 2 mois**.

4° le projet le cas échéant amendé sera à nouveau présenté en CTI après avoir recueilli les avis de chaque CT des collectivités et EP affiliés au CDG : **avril 2021**.

5° un webinaire dédié sera organisé afin de présenter les LDG de promotion interne avant l'ouverture des inscriptions normalement début mai 2021.

II) Actualités à retenir

Gestion de la COVID-19

[Ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)

[Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 \(art. 217\)](#)

[Décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés](#)

ASA et personnes vulnérables

L'ordonnance du 21 décembre 2020 a prévu de prolonger le dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les personnes vulnérables du secteur privé **jusqu'au 31 décembre 2021**.

[Circulaire de la DGFAP du 10 novembre 2020](#) :

- Application et adaptation du dispositif aux agents publics identifiés comme personnes vulnérables selon le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020.
- **Par analogie**, placement des agents publics en ASA lorsque le poste de travail ne peut pas être aménagé et lorsque le télétravail n'est pas possible, également prolongé de la même durée.

Suspension du jour de carence

La loi de finances pour 2021 (article 217) a prévu la possibilité de déroger à l'application du jour de carence pour les arrêts de maladie directement en lien avec le risque de contamination à la Covid-19.

Le décret 2021-15 précise les modalités d'application de la suspension du jour de carence.

La [circulaire Ministérielle du 12 janvier 2021](#) précise les modalités pratiques de l'auto-isolement des agents publics

La [FAQ de la DGAFP mise à jour du 28 janvier 2021](#) complète l'ensemble de ces dispositions.

Analyse du décret d'application n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence :

- ▶ Le jour de carence est suspendu pour les arrêts maladie débutant à compter du **10 janvier 2021 et jusqu'au 31 mars 2021 inclus**.
- ▶ 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**.

Procédure de déclaration mise en place par la CNAM :

1. L'agent ayant des symptômes évocateurs de la Covid-19 ou l'agent identifié comme cas contact s'isole (ou télétravaille) afin d'effectuer un test de détection du SARS-Cov2.
2. 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 ».
3. L'agent enregistre obligatoirement les résultats de son test sur ladite plateforme, ce qui lui permettra d'éditer un document récapitulatif à transmettre à son employeur.
4. Edition du document récapitulatif de la télédéclaration à transmettre à l'employeur.

Au final :

- ▶ Si le test est négatif, l'agent reprend dès le lendemain des résultats ;
- ▶ Si le test 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.

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 décret toilette plusieurs statuts particuliers, le décret du 17 avril 1989 sur les CAP et celui sur la procédure disciplinaire
- ⇒ **Il introduit quelques nouveautés :**
- le recours à des réunions dématérialisées, par conférences audiovisuelles ou à défaut téléphoniques, à l'initiative de son président en cas d'urgence ou de circonstances particulières,
 - Possibilité d'organiser exceptionnellement un conseil de discipline dématérialisé sous réserve de l'accord exprès,
 - mise en place d'un système de délégation en séance lorsqu'un membre quitte la séance,
 - Délai de convocation de la CAP par son président : 8 jours au moins avant la séance

Au 1^{er} janvier 2021, les CAP ne sont plus consultées pour les décisions relatives :

- ▶ à la mobilité : mutations, détachements, disponibilité ... (depuis 2020)
- ▶ aux avancements de grade et promotions internes ;
- ▶ **de 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 ;
- ▶ de licenciement pour inaptitude physique ;
- ▶ de 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 ;
- ▶ de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale ;
- ▶ de mise à disposition d'agent de Police Municipale ;
- ▶ de cumul d'activités publiques ou privées ;
- ▶ des conséquences d'une suppression d'emploi.

Au 1^{er} janvier 2021, les CAP sont toujours compétentes pour rendre un avis obligatoire sur les décisions suivantes :

1° Refus de titularisation ou licenciements en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire d'un fonctionnaire stagiaire,

2° Licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration :

- ▶ Licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- ▶ Licenciement 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

3° Refus du bénéfice d'un congé (de 12 jours maximum par an) pour formation syndicale :

4° Refus d'un congé avec traitement pour les représentants du personnel du CHSCT ou CST pour suivre une formation de 2 jours en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;

5° En cas de double refus successifs d'une formation suivante :

- ▶ La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;
- ▶ La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- ▶ La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;
- ▶ Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française

6° Renouvellement du contrat des travailleurs handicapés fondé sur l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans le cas d'un agent qui, sans s'être révélé inapte, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes ;

7° Non-renouvellement du même contrat ou refus de titularisation après renouvellement du contrat fondé sur l'article 38 précité.

8° Sanctions disciplinaires des deuxième, troisième et quatrième groupe de l'échelle des sanctions prévues à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984.

9° Réintégration après radiation des cadres à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

Sauf précisions ou modifications, quatre autres cas de saisine supplémentaires persistent pour l'autorité territoriale :

1° En cas de demande de détachement effectué par un fonctionnaire dans le cadre d'une demande de reclassement pour inaptitude dans un emploi d'un autre cadre d'emplois

⇒ Si la notion de CAP reste inscrite dans le décret 85-104 , l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 a été réécrit lors de la réforme TFP en retirant cette compétence aux CAP (interprétation du CIG)

2° En cas de rejet d'une troisième demande de mobilisation du compte personnel de formation (CPF) portant sur une action de formation de même nature ;

3° En cas de refus du bénéfice du congé de formation dans le cadre d'un mandat électif local pour les élus ayant la qualité d'agents publics ;

4° Lorsqu'un fonctionnaire, nommé sur son grade sans concours, avancement ou promotion interne (notamment catégorie C échelle C1), est « bloqué » depuis au moins trois ans au dernier échelon du grade, le supérieur hiérarchique de l'agent concerné doit faire, dans son compte rendu d'entretien professionnel, une appréciation particulière de ses perspectives d'accès au grade supérieur qui est portée à la connaissance de la CAP compétente.

Parallèlement, les CAP pourront être saisies à la demande expresse du fonctionnaire intéressé pour émettre à posteriori des avis sur certaines décisions individuelles prises par leur autorité territoriale, à savoir :

- 1° Des décisions individuelles relatives aux mises en disponibilité ;
- 2° Des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;
- 3° Des décisions refusant l'acceptation de sa démission ;
- 4° Des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;
- 5° Des décisions refusant une demande de mobilisation du CPF ;
- 6° Des décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par le fonctionnaire ;
- 7° Des décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps.

Prime de précarité pour les agents publics contractuels

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art. 23) :

Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique :

Indemnité applicable au contrat à durée déterminée (CDD) conclu **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 CDD pour un accroissement saisonnier d'activité et les nouveaux contrats de projet.

Le texte ne prévoit pas de rétroactivité, l'indemnité s'applique aux contrats conclus mais aussi renouvelés à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les durées des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2021 ne sont pas prise en compte pour les contrats renouvelés.

Un CDD conclu en 2020 puis renouvelé en 2021 sera considéré comme un nouveau contrat ouvrant droit à l'indemnité, sous réserve que soient remplies les conditions d'éligibilité relatives au fondement juridique, à la durée et à la rémunération de ce contrat.

Cette indemnité est 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 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).

L'indemnité n'est également 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;
- ▶ 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.

Ordonnance portant mesures en matière de santé

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

Cette ordonnance contient une série de modifications en matière d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, d'instances médicales de la fonction publique, de congés pour raison de santé, de maintien et de retour dans l'emploi ainsi que de congés pour raisons familiales (congé de paternité, ...).

Aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique (art. 1) :

La condition physique d'aptitude est **remplacée**, pour l'exercice de certaines fonctions relevant du cadre d'emplois auquel l'agent a accès, **par des conditions de santé particulières** en raison des risques spécifiques que les fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent.

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

⇒ Période transitoire : les conditions d'aptitude actuelles sont maintenues dans l'attente des modifications réglementaires et au maximum jusqu'au 26 novembre 2022.

Instances médicales (art. 2 et 3) :

A compter du 1^{er} février 2022 sera créée une instance médicale unique : **le conseil médical** (fusion du comité médical et de la commission de réforme)

Elle aura compétence en matière de congés pour raison de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Pour information : Depuis le 27 novembre 2020, il faut parler de **congés pour raison de santé** en lieu et place des congés maladie.

⇒ Des textes réglementaires doivent encore intervenir.

Clarification des droits à CLM et CLD (art. 5) :

Leur utilisation peut avoir lieu de manière **continue ou discontinue**.

Leur **portabilité** en cas de mobilité interne ou vers une autre fonction publique est prévue.

⇒ Application au plus tard au **1^{er} février 2022**.

Formation, bilan de compétence, pratique d'une activité pendant un congé pour raison de santé (art. 6) :

Un fonctionnaire en CMO, CLM, CLD ou CITIS peut, en vue de sa réadaptation ou reconversion professionnelle, demander, sous réserve d'un avis médical favorable, à bénéficier d'une formation, d'un bilan de compétence ou pratiquer une activité pendant le congé.

⇒ Mise en œuvre à la date de publication du décret d'application.

Renforcement du secret professionnel (art. 7) :

Nonobstant toutes dispositions contraires, peuvent être communiqués, sur leur demande, aux services administratifs placés auprès de l'autorité à laquelle appartient le pouvoir de décision et dont les agents sont tenus au secret professionnel, **les seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est indispensable pour l'examen des droits.**

Covid-19 et congé pour invalidité temporaire imputable au service (art. 8) :

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

⇒ Voir [circulaire du 18 décembre 2020 relative à la reconnaissance des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 dans la fonction publique de l'Etat](#) (Note d'information DGCL du 5 février 2021)

Maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi par le temps partiel thérapeutique (art. 9) :

Possibilité de travailler à TPT en l'absence d'arrêt maladie préalable : la seule condition est d'être **en activité**.

Portabilité en cas de mobilité intra et inter-versants de la fonction publique.

Elargissement du TPT pour permettre le **maintien dans l'emploi**.

Possibilité de **reconstituer les droits** de l'agent après un délai minimal d'un an.

⇒ Application à compter du **1^{er} juin 2021**.

Dispositions transitoires pour les temps partiels thérapeutiques en cours ou demandés avant la date d'application.

⇒ Un groupe de travail a été constitué fin janvier 2021, sous l'égide de la DGAFP, pour discuter sur le TPT et réfléchir à de nouvelles modalités d'octroi.

Reclassement pour inaptitude physique (art. 10)

Possibilité d'être reclassé **en-dehors** de l'administration d'origine (laquelle reste **prioritaire**) dans toute administration ou établissement public.

Demande de reclassement :

- ▶ Par principe, le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.
- ▶ Par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée **en l'absence de demande de l'intéressé**. Ce dernier dispose, en ce cas, de voies de recours.

Elargissement de l'accès au droit à la **Période au Reclassement** (PPR) : droit à la PPR pour un fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tend à reconnaître son inaptitude.

Congés pour raisons familiales (art. 11 et 12) :

A savoir : congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé de proche aidant.

- ▶ Harmonisation du régime, en termes de durée, de chacun de ces congés par renvoi au code du travail.
- ▶ Définition, par décret, des 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.
- ▶ Précisions sur le congé de proche aidant : **durée maximale**, extension aux contractuels territoriaux de droit public et aux personnels militaires.

Loi de finances de la Sécu pour 2021 allonge, à compter du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité : 25 jours calendaires au lieu de 11 jours consécutifs (32 jours calendaires au lieu de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples) et le congé d'adoption de 10 à 16 semaines.

En bref

- Fin du PPCR
- Forfait mobilités durables
- Congé de proche aidant
- Réévaluation annuelle de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée
- Versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis

Fin de la mise en œuvre du PPCR

Dans ce cadre, certains agents publics de catégories A et C, notamment ceux relevant des grades de catégorie C relevant de l'échelle C1 et C2 de rémunération, **bénéficient pour la dernière fois** au 1^{er} janvier 2021 d'un reclassement indiciaire, qui aurait dû intervenir le 1^{er} janvier 2020. La mise en œuvre du PPCR avait été stoppée en 2017.

Reclassement des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs (ASE) et des éducateurs de jeunes enfants (EJE) au 1^{er} janvier 2021

Forfait mobilités durables

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

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

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.

Conditions :

- ▶ 1° Ne pas être dans une des situations exclues du dispositif ;
- ▶ 2° Utiliser un cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou être conducteur ou passager en covoiturage pour réaliser les déplacements entre la résidence habituelle et le 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.

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

 Vous trouverez un modèle de délibération sur le site du CDG 60.

Consécration du congé de proche aidant

- Art. 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* ».

Application aux contractuels de droit public.

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

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.

Définit les modalités d'utilisation de ce congé ainsi que les cas de reprise anticipée et de renoncement.

▶ **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.

▶ **Modifications de mise en œuvre du congé :**

- ▶ Modification des dates et des modalités ainsi que de la procédure
- ▶ Possibilité de mettre un terme de façon anticipée ou de renoncer au congé

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

1° 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.

2° L'agent indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation.

3° 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 .



Au cours de la période de bénéfice du congé de proche aidant, l'agent public territorial **reste affecté dans son emploi.**

Réévaluation annuelle de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

- [Décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017](#)

A partir du 1^{er} janvier 2021, l'indemnité compensatrice est réévaluée au 1^{er} janvier de chaque année.

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.

Le calcul est le suivant : $[(\text{Rémunération brute 2020} / \text{Rémunération brute 2019}) \times \text{indemnité compensatrice 2020}]$.

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](#)

En vertu du dispositif « Un jeune, une solution », la conclusion de contrats d'apprentissage donne lieu à une aide financière.

Celle-ci 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 .

L'Agence de Services et de Paiement (ASP) assure la gestion administrative et financière de l'aide exceptionnelle.

Pour plus d'informations sur la plateforme : <https://www.asp-public.fr/france-relance-laide-au-recrutement-dapprentis-par-les-collectivites-est-confiee-lasp>

- ▶ **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.

III) Actualités à venir

- ▶ **La création des comités sociaux territoriaux**

Projet de décret présenté au CSFPT le 13 janvier 2021.

- ▶ **La protection sociale complémentaire obligatoire**

Projet d'ordonnance présentée au Conseil commun de la fonction publique le 18 janvier 2021.

- ▶ **La négociation collective**

Projet d'ordonnance validée par le Conseil commun le 18 décembre 2020.

La création des comités sociaux territoriaux

- ▶ Projet de décret présenté pour la 2nd fois, mais validé de justesse, le 13 janvier 2021.
- ▶ **Objet** : Organiser l'architecture des futurs comités sociaux territoriaux.
- ▶ **Qu'est-ce ?**
 - ▶ Instance unique issue de la fusion du comité technique et du CHSCT.
 - ▶ Créée dans chaque collectivité ou établissement public d'au moins 50 agents, ainsi qu'auprès de chaque CDG pour les collectivités et établissements affiliés.
 - ▶ Mise en place en 2022 après les nouvelles élections professionnelles.

La protection sociale complémentaire obligatoire

- ▶ Projet d'ordonnance présentée au Conseil commun de la fonction publique le 18 janvier 2021.

<https://www.lagazettedescommunes.com/telechargements/2021/01/projet-ordonnance-psc-1.pdf>

- ▶ **Objet** : Faire participer obligatoirement les employeurs publics à la protection sociale complémentaire.

▸ Contexte :

- Application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 40 I 1°) :

Favoriser la couverture sociale complémentaire et éviter les disparités entre agents.

- Un rapport parlementaire sur cette réforme dans la fonction publique territoriale a été remis à la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques le 12 janvier 2021 :

Est notamment proposée la participation employeur obligatoire **dès 2022**.

- ▶ Deux modalités de participation obligatoire au financement prévues :
 - ▶ Garanties de protection sociale complémentaire « santé »
 - ◆ En matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident auxquelles les agents qu'ils emploient souscrivent.
 - ◆ Le montant de leur participation sera égal **au minimum à la moitié** du financement nécessaire des garanties minimales édictées par le code de la sécurité sociale.
 - ◆ A partir du **1^{er} janvier 2026**.
 - ▶ Garanties de protection sociale complémentaire « prévoyance »
 - ◆ Liées aux risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, à hauteur d'**au moins 20 %**.
 - ◆ A partir du **31 décembre 2024**.

Autres précisions :

A la suite d'une négociation collective, possibilité de mettre en place des **contrats collectifs à adhésion obligatoire** (avec cependant la possibilité d'une dispense pour les agents déjà couverts par un contrat ou un règlement collectif en qualité d'ayant-droit).

Les contrats ou règlements qui bénéficieront de l'aide des employeurs publics devront garantir la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les différentes catégories de bénéficiaires (retraités, familles, anciens agents non retraités, etc.).

Dans les six mois qui suivent leur renouvellement général, les assemblées délibérantes devront organiser un débat sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire.

Les CDG pourront conclure des **conventions de participation** en matière de protection sociale complémentaire, pour le compte des collectivités et de leurs établissements publics.

Planning :

Ordonnance devant être prise **avant le 7 mars 2021**.

Négociations **par versant** de la fonction publique **dès le début de l'année 2021**.

- ▶ Objectif : déterminer les modalités d'application des dispositions fixées par l'ordonnance et qui trouveront à s'insérer dans les dispositions réglementaires d'application de l'ordonnance.

- ▶ Modalités :
 - CCFP consulté périodiquement et CSFPT annuellement.
 - Thèmes faisant l'objet des négociations:
 - la couverture des risques santé ;
 - la couverture des risques prévoyance ;
 - le contenu et la portée des contrats.

- ▶ Planning pour la fonction publique territoriale :
 - ▶ Restitution annuelle en CSFPT du déploiement de la protection sociale complémentaire en santé et en prévoyance avec l'appui des employeurs territoriaux.
 - ▶ Une circulaire de la DGCL précisera, dans l'année, la répartition du rôle respectif des collectivités locales et des centres de gestion.

La négociation collective

▶ **Contexte** :

- ▶ La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 habilite le Gouvernement à légiférer par ordonnance.
- ▶ Un projet d'ordonnance a reçu un avis favorable du Conseil commun le 18 décembre 2020.

- ▶ **Objet** : Favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés.

▶ **Contenu :**

- ▶ Clauses contraignantes pour l'administration : afin qu'elles prennent des mesures qui rendent juridiquement effectives des dispositions arrêtées dans un accord.
- ▶ Principe de faveur : un accord local pourra soit préciser les conditions d'application d'un accord national, soit y déroger en améliorant l'économie générale de l'accord initialement prévu.
- ▶ Elargissement des thèmes susceptibles de faire l'objet d'accords amiables : à l'heure actuelle, il y en a 17.
- ▶ Règle des 50 % maintenue : Un accord n'est valide que s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés.

Merci de votre attention

Pôle Juridique et Carrières – Février 2021