



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL



 Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 33 – AVRIL 2021

DOSSIER – P. 4

APPRENTISSAGE

Dans ce numéro

Actualités P. 1 à 3

Agenda P. 2

Dossier P. 4 à 6

Focus P. 7 et 12

**Information &
horaires d'ouverture
du Centre de Gestion
du Cantal**

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et

de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et

de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : cdg15@cdg15.fr

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

ANIMATION DE QUARTS D'HEURE PREVENTION



Au programme des thématiques existantes : Travail sur écran, habilitations électriques, produits phytosanitaires, incendie des locaux. D'autres supports vont être créés rapidement et mis à votre disposition sur le site Internet du CDG15 (Rubrique « Documentation » - «Prévention » - « Quarts d'heure prévention »).

Afin de favoriser la mise en place du quart d'heure prévention dans les collectivités et établissements territoriaux, le service prévention du CDG 15 met à disposition des élus, encadrants et assistants de prévention des supports adaptés.

L'objectif est de vous aider à faire passer des messages de prévention sur le terrain au profit de vos services et vos équipes. Ces réunions courtes constituent également un temps d'écoute au bénéfice de la prévention des risques professionnels.

N'hésitez pas à nous transmettre les thématiques que vous souhaiteriez voir aborder afin que les supports correspondants soient créés et mis en ligne.

Actualités du CDG 15

Agenda 2021

Commission de Réforme

Jeudi 21 janvier
Jeudi 18 février
Jeudi 18 mars
Jeudi 22 avril
Jeudi 27 mai
Jeudi 17 juin
Jeudi 22 juillet
Jeudi 23 septembre
Jeudi 21 octobre
Jeudi 18 novembre
Jeudi 16 décembre

Date limite de réception des dossiers : 3 semaines avant la séance

Comité Médical

Mardi 19 janvier
Mardi 23 février
Mardi 23 mars
Mardi 27 avril
Mardi 25 mai
Mardi 22 juin
Mardi 20 juillet
Mardi 24 août
Mardi 21 septembre
Mardi 19 octobre
Mardi 16 novembre
Mardi 14 décembre

CAP C – B - A

Mardi 27 avril
Mardi 12 octobre

CCP C – B - A

Mardi 27 avril
Mardi 12 octobre

CT

Jeudi 4 mars
Jeudi 10 juin
Jeudi 30 septembre
Jeudi 2 décembre

Transmission des dossiers au CDG15 → 1 mois avant la date du CT ou de la CAP. Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

SERVICE DE REMPLACEMENT DE SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Le service intérim de secrétaires de mairie : Une expertise proche de vous

Pour répondre aux besoins des collectivités, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Cantal propose une personne formée et opérationnelle pour assurer la continuité des services. Nous vous apportons une réponse adaptée à votre besoin.

Répondre à un besoin des collectivités

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Cantal dispose d'un service intérim de Secrétaires de Mairie. Ce service est à disposition des collectivités et des établissements publics pour faire face à des besoins temporaires de personnel ou assurer les remplacements, essentiellement dans la filière administrative (secrétaire de mairie). Les objectifs du service Intérim du CDG 15 sont de satisfaire la demande des collectivités en personnel opérationnel et compétent, d'alléger les formalités pour la collectivité et de faire acquérir de l'expérience au demandeur d'emploi pour trouver un poste pérenne au sein de la fonction publique territoriale.

Par an, le CDG 15 gère une centaine de contrats avec un effectif d'une quinzaine d'intérimaires.

Cette prestation s'inscrit dans l'esprit d'un véritable **service public mutualisé** par le Centre de Gestion. L'objectif est de répondre aux besoins des collectivités en offrant un service de qualité notamment de par la réactivité du service et la qualité des interventions des agents de remplacement.

Le service Intérim pour anticiper les départs en retraite

L'emploi de secrétaire de mairie est un poste clé au sein des collectivités locales.

Aussi, une réflexion portant sur une vision GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) du métier de secrétaire de mairie dans le département a été menée.

Cette étude a montré que, dans les 2 prochaines années, le nombre de départs en retraite ne cesse de croître (départs prévus en 2022 et 2023) puisqu'il s'avère que 53 départs ont été recensés sur cette même période.

Afin de proposer un service qualitatif, le CDG15 a fait le choix d'une formation diplômante Bac + 2 grâce à un partenariat avec le Campus de la CCI du Cantal qui permet une montée en compétences des futurs intérimaires.

Il s'agit d'un **projet novateur** avec un partenariat public/privé.

Le Conseil d'Administration du CDG 15, représenté par son Président Louis CHAMBON, Maire du Falgoux, souhaite affirmer **son engagement fort en terme d'emploi sur le territoire cantalien.**

La Fonction Publique Territoriale est le 1^{er} employeur du Cantal avec 4 900 agents. Aussi, nous nous devons de fournir une prestation de qualité pour un service public de qualité.

PAIE A FACON



Le **Centre de Gestion** propose **aux collectivités** d'établir mensuellement les **bulletins de paie** de leurs personnels et élus, en étant **garant de leur conformité**, de générer les **données de déclarations des cotisations** et de gérer les **transferts de données sociales** (DSN au 1^{er}/01/2022).

L'étude de faisabilité a démontré l'intérêt de mettre en place cette nouvelle mission facultative à compter du 1^{er} janvier 2022.

Quelle démarche à suivre pour adhérer au service ?

Une convention devra être signée entre le Centre de Gestion du Cantal et la collectivité ou établissement souhaitant déléguer la paie.

Afin de pérenniser le service, la présente convention prendra effet à compter du 1^{er} janvier de l'année pour une durée de 3 ans, renouvelable par **reconduction expresse** pour une période de trois ans, sauf dispositions contraires.

Le tarif est de 10 € par paie. Ce coût inclut la totalité de la prestation, à savoir :

- ↪ la saisie pour création et mises à jour des différents fichiers,
- ↪ la vérification administrative des éléments fournis et leur cohérence relative,
- ↪ le calcul des traitements,
- ↪ l'édition des différents états constitutifs de la paie,
- ↪ la transmission des données pour l'établissement des déclarations et états annuels destinés aux administrations sociales et fiscales,
- ↪ la fourniture des divers barèmes utiles pour le contrôle : traitements, cotisations, etc.
- ↪ l'établissement de la liste des mandats et bordereaux comptables correspondants,
- ↪ la transmission des données par procédure DSN.

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DISCRIMINATION, HARCELEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (DISIGN)

Base réglementaire : Décret n° 2020-256 du 13/03/2020



Le dispositif comprend **3 procédures** :

- Recueil des signalements,
- Orientation vers services d'accompagnement et de soutien,
- Orientation vers autorités compétentes assurant le traitement de signalements.

Un nouveau dispositif réglementaire va être mis en place par le CDG15 : il s'agit du dispositif de signalement.

Concrètement, le CDG va :

- Mettre en place une équipe pluridisciplinaire pour apprécier la nature du signalement,
- Créer une adresse mél pour réceptionner les signalements,
- Rédiger un formulaire de signalement et un accusé de réception,
- Etablir un annuaire de professionnels locaux spécialisés dans la souffrance au travail,
- Rédiger une attestation de consentement de l'agent pour orientation vers l'autorité compétente,
- Communiquer sur la mise en place de ce dispositif.

Pour qui ? Des agents victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, pour les collectivités affiliées et pour les collectivités non affiliées qui auront conventionné.

Formulaire de saisine à télécharger sur le site du CDG15.fr – Onglet : Santé au travail

Dossier

SE FORMER PAR APPRENTISSAGE DANS LA FPT

Faire son apprentissage dans la fonction publique territoriale : Une opportunité pour tous qui favorise la formation et l'insertion professionnelles des jeunes.



Vous avez entre 16 et 30 ans, le contrat d'apprentissage constitue une opportunité de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier, ceci tout en percevant une rémunération.

Vous êtes en situation de handicap, il n'y a pas de limite d'âge et votre salaire est pris en charge à 80 % par le FIPHFP.

- **Pour les employeurs publics**, former des apprentis permet à la fois de valoriser les compétences des professionnels qui accueillent les jeunes et de mieux faire connaître les métiers de la fonction publique territoriale.
- **Le développement de l'apprentissage au sein de la fonction publique** contribue également à la diversification des recrutements, même si le contrat d'apprentissage ne dispense pas les bénéficiaires de candidater dans les conditions de droit commun.
- L'apprentissage est au cœur de l'actualité en France. Néanmoins, cette voie privilégiée de formation est très mal connue des collectivités territoriales, et les spécificités du secteur public sont elles aussi largement méconnues dans les CFA.

Définition

L'apprentissage 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.

L'apprenti bénéficie du statut de salarié et perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC en fonction de son âge, du diplôme préparé et de son ancienneté dans le contrat.

Les nombreux avantages pour l'employeur

L'apprentissage présente de nombreux atouts et permet de :

- développer un outil de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences pour anticiper les départs à la retraite ;
- envisager un nouveau mode de recrutement facilitant l'intégration dans la fonction publique territoriale après une période test pour l'employeur comme pour l'apprenti ;
- créer des opportunités d'échanges de compétences et de connaissances entre l'apprenti et les agents ;
- participer à l'insertion professionnelle des jeunes en les formant à de nombreux diplômes, du CAP au Master en passant par le diplôme d'ingénieur ;
- l'apprentissage ne se limite pas aux métiers manuels mais concerne l'ensemble des secteurs professionnels : administration, animation, bâtiments et travaux publics, informatique, espaces verts...

Les conditions financières

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC en fonction de son âge et de son ancienneté dans le contrat.

La collectivité bénéficie d'exonérations de charges sociales ; l'État prend en charge :

- les cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales,
- les contributions CSA, Fnal et VM,
- la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti dans la limite de 79 % du Smic soit 1 202 € (aucune cotisation salariale n'est due et l'apprenti est également exonéré de la CSG-CRDS),

- les cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage,
- la contribution au dialogue social au taux de 0,016 %,
- les cotisations patronales de retraite complémentaire qui sont prises en charge par l'état.

Ces exonérations ont une durée égale à celle du contrat d'apprentissage.



En revanche, les cotisations suivantes restent dues :

- la cotisation « accidents du travail, maladies professionnelles (AT/MP) »,
- le forfait social au taux de 8 % dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis si l'effectif dépasse 11 agents,
- le forfait social au taux de 20 % dû par l'employeur en cas de versement de primes de participation ou d'intéressement aux apprentis.
- le coût de la formation.

La prise en charge des coûts pédagogiques par le CNFPT à hauteur de 50 %.

Le 6 août 2019, la loi de la transformation de la fonction publique est venue compléter la loi « Avenir professionnel » sur la prise en charge des contrats d'apprentissage dans les collectivités. Auparavant dévolu aux régions, le financement de ces contrats est désormais assuré à hauteur de 50 % par le CNFPT pour tout contrat signé après le 1er janvier 2020 par une collectivité.

Le CNFPT va pouvoir désormais accompagner les collectivités en prenant en charge une partie du financement de la formation dans le secteur public local. Publié le 26 juin 2020, le décret n° 2020-786 précise en effet les modalités de mise en œuvre de la contribution du CNFPT et de France Compétences au financement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.

Comment recruter un apprenti ?

Pour mettre en place l'apprentissage dans les collectivités et les établissements publics, les points d'étape sont les suivants :

1. La mise en place du dispositif :

- a/ *identifier* les besoins internes et les possibilités d'accueil ;
- b/ *saisir* le comité technique pour avis ;
- c/ *valider* le recours à l'apprentissage par délibération.

2. Recruter l'apprenti :

- a/ *rechercher* et choisir le candidat ;
- b/ *identifier* le maître d'apprentissage ;
- c/ *inscrire* l'apprenti en Centre de Formation d'Apprentis ;
- d/ *monter* le dossier administratif et signer le Cerfa FA 13.

3. La suite du recrutement :

- a/ *organiser* la visite médicale d'aptitude auprès d'un médecin agréé ;
- b/ *transmettre* le contrat à la Direccte :

Avant le début d'exécution du contrat ou, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, le contrat d'apprentissage doit être transmis à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat.

Depuis la rentrée 2012, l'unique document à transmettre pour l'enregistrement du contrat est : le formulaire CERFA FA 13 en trois exemplaires originaux. (Un exemplaire pour la collectivité, un pour l'apprenti(e) et un pour l'UT DIRECCTE)

Certaines autres pièces complémentaires pourront éventuellement vous être réclamées par l'UT DIRECCTE dans le cadre de la procédure d'enregistrement du contrat :

- le certificat de scolarité obligatoire ou la dérogation à l'obligation scolaire pour les apprentis de moins de 16 ans,
- la copie du titre autorisant l'apprenti(e) de nationalité étrangère à travailler en France,
- la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) spécifiant l'orientation en apprentissage aménagé si l'apprenti est inscrit en CFAS,

- les justificatifs d'expérience et/ou de diplôme du maître d'apprentissage,
- la fiche d'aptitude médicale de votre apprenti(e).

A la réception du dossier complet, la DIRECCTE a 15 jours pour enregistrer le contrat. La non réponse dans le même délai de 15 jours a valeur d'acceptation.

Si le dossier est incomplet ou mal renseigné, la DIRECCTE doit dans un délai de 15 jours informer l'employeur public et demander les éléments complémentaires.

Une fois le contrat enregistré, la DIRECCTE renvoie à la collectivité deux exemplaires CERFA FA 13 sur lesquels sera mentionné le numéro d'enregistrement du contrat. La collectivité conserve un exemplaire et en remet un à l'apprenti(e).

Si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation, il peut être refusé par la DIRECCTE pour non-conformité. Le contrat est alors considéré comme nul et l'apprenti(e) peut avoir dans certains cas droit à des dommages et intérêts s'il a subi un préjudice.

c/ réaliser la déclaration préalable à l'embauche dans les 8 jours qui précèdent celle-ci ;

La DPAA est obligatoire pour tout salarié y compris les apprentis du secteur public.

Elle s'effectue par courrier ou via Internet (<http://www.net-entreprises.fr/>) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche. Le récépissé de l'URSSAF doit être conservé.

Cette déclaration permet l'immatriculation de l'apprenti(e) auprès de la sécurité sociale.

d/ s'assurer du versement des aides financières.

Une collectivité qui recrute un apprenti ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) peut bénéficier d'aides du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - FIPHFP :

- une prise en charge à 80% du coût salarial annuel de l'apprenti ;
- une prise en charge des coûts de formation plafonnés à 10 000 euros par an et dans la limite de 36 mois ;

- une aide pour l'aménagement du poste de travail ;
- une formation à la fonction de tuteur ;
- une prise en charge des heures de tutorat (limite de 228h/an).

4. Désignation d'un maître d'apprentissage :



Au sein de la collectivité, un maître d'apprentissage doit être désigné. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition des compétences correspondant au diplôme préparé. Il est en liaison avec le centre de formation de son apprenti.

**EXTENSION DU BENEFICE DU
COMPLEMENT DE TRAITEMENT
INDICIAIRE A CERTAINS AGENTS PUBLICS
EN APPLICATION DE L'ARTICLE 48 DE LA
LOI N°2020-1576 DU 14 DECEMBRE
2020 DE FINANCEMENT DE LA SECURITE
SOCIALE POUR 2021 - APPLICATION DE
LA LOI SEGUR AUX AGENTS DES EHPAD**



Le décret n°2021-166 du 16 février 2021 prévoit le versement du complément de traitement indiciaire aux agents publics, titulaires et contractuels, concernés exerçant dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes créés par des établissements publics de santé ou par des collectivités territoriales ou leurs groupements.

Il vient ainsi modifier le décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 qui ne prévoyait jusqu'alors pas le versement de ce complément aux agents de la fonction publique territoriale. Désormais, le complément de traitement indiciaire est instauré pour les fonctionnaires qui exercent leurs fonctions au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes mentionnés au 6° du I de l'article L.312-1 du CASF, créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements.

Une indemnité équivalente est également prévue pour les agents contractuels de droit public exerçant leurs fonctions dans ces établissements. Son montant correspond à celui du complément de traitement indiciaire, après déduction des cotisations salariales et des prélèvements sociaux.

Modalités de mise en œuvre

Le complément de traitement indiciaire est versé mensuellement, et réduit (le cas échéant) dans les mêmes proportions que le traitement. Pour les agents

exerçant leur activité dans plusieurs structures, il est calculé au prorata du temps accompli dans les structures ouvrant droit à son versement.

Son montant est exclu de l'assiette de tout autre élément de rémunération calculé en proportion ou en pourcentage du traitement indiciaire.

Il est à souligner que ces dispositions ne s'appliquent pas aux personnes qui exercent notamment la profession de médecin.

Montant

Le montant est fixé à :

- 24 points d'indice majoré au 1^{er} septembre 2020
- 49 points d'indice majoré au 1^{er} décembre 2020

Le décret **s'applique aux rémunérations versées à compter du mois de septembre 2020.**

Décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

AVANCEMENTS DE GRADE – LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Depuis du 1^{er} janvier 2021, les commissions administratives paritaires du CDG 15 ne sont plus compétentes pour se prononcer sur les avancements de grade. Ce pouvoir revient à l'autorité territoriale qui prendra ses décisions sur la base des lignes directrices de gestion (LDG) après vérification que les agents concernés remplissent les conditions réglementaires pour bénéficier d'un avancement de grade. Ces LDG doivent être arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique. Pour rappel, le prochain CT aura lieu **le jeudi 10 juin**, la date de fin de réception des dossiers est fixée au **lundi 10 mai**.

Note relative aux LDG téléchargeables sur le site du CDG – Onglet « documentation » - Thème : avancement de grades

INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT DITE PRIME DE « PRECARITE »



L'élargissement des possibilités de recours au contrat, prévu dans la loi de transformation de la fonction publique, s'accompagne d'une amélioration significative des conditions de recrutement et d'emploi des contractuels.

Comme dans le secteur privé, les agents bénéficiant de contrats courts, à savoir des CDD d'une durée inférieure ou égale à 1 an, percevront à compter du 1er janvier 2021 une prime de précarité équivalente à 10% de leur salaire brut.

Ce qu'il faut retenir :

Les quatre conditions pour bénéficier d'une indemnité de fin de contrat :

- Etre titulaire d'un contrat conclu soit en application des articles 3, 3-1, 3-2 ou 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, à l'exclusion des recrutements sur emplois saisonniers ou sur contrat de projet,
- Avoir un contrat conclu à la date du 1^{er} janvier 2021,
- Avoir exécuté jusqu'à son terme son contrat dont la durée du contrat de droit public est inférieure à 1 an,
- Avoir touché une rémunération brute globale inférieure à deux fois le montant brut du Smic.

Article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Article 23 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

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

DECLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE ET VERSEMENT DE LA CONTRIBUTION AU FIPHFP

Cette obligation s'applique aux collectivités territoriales et leurs établissements publics comptant au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent.

A ce titre, une déclaration annuelle est obligatoire, au plus tard le 30 Avril 2021. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par le calcul et le recouvrement d'une contribution forfaitaire déterminée en considérant que vous n'avez aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi dans vos effectifs et aucune dépense déductible.

REGLES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL



La durée du travail dans la fonction publique territoriale est fixée à 35 heures par semaine ou 1 607 heures par an, sauf pour certaines catégories de personnel. Le temps de travail ne peut pas dépasser certaines durées journalières et hebdomadaires.

L'article 47 de la loi de transformation de la Fonction Publique en date du 6 août 2019, vient supprimer les dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la Fonction Publique Territoriale

Cet article prévoit le passage, pour toutes les collectivités, aux 1607 heures. **Les collectivités ont un an, à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes, pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents.** Ces règles entreront en application au plus tard au 1^{er} janvier suivant leur définition.

Ce qui signifie, pour les communes, une application au 1er janvier 2022 au plus tard.

ASSURANCE CHOMAGE

La loi n°2021-160 du 15 février 2021 proroge la durée de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1^{er} juin 2021. Sur le fondement de l'article 1^{er} bis de l'ordonnance n°2020-324, la prolongation de l'indemnisation des chômeurs en fin de droits, à compter du 30 octobre 2020, se poursuit donc jusqu'au 30 juin 2021.

Néanmoins, l'ordonnance n°2021-135 prévoit que le ministre chargé de l'emploi pourra, au vu de l'évolution de la situation sanitaire et par arrêté, le cas échéant, décider de prolonger l'indemnisation ou d'y mettre fin de manière anticipée.

Par ailleurs, l'arrêté du 8 mars 2021 prolonge, une nouvelle fois, l'application de certaines dispositions dérogatoires en matière de chômage prévues par le décret n°2020-425 du 14 avril 2020.

Ainsi, la période de référence affiliation (PRA) est allongée du nombre de jours correspondant entre le 30 octobre 2020 et le 31 mars 2021. Les dispositions relatives à la nouvelle définition du travailleur involontairement privé d'emploi restent, par ailleurs, en vigueur jusqu'au 31 mars 2021.

Ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail

Ordonnance n°2021-135 du 10 février 2021 portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et de l'emploi

Arrêté du 8 mars 2021 modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail

CAPITAL DECES



Le décret n°2021-176 paru au Journal officiel du 18 février 2021 modifie temporairement les modalités de calcul du capital décès des agents publics.

Désormais les montants versés au titre du capital décès ne sont plus forfaitaires mais calculés à partir de la dernière rémunération brute annuelle de l'agent avant son décès, indemnités accessoires comprises.

Le montant du capital décès du fonctionnaire correspond à sa dernière rémunération brute annuelle, indemnités accessoires comprises. Pour le calcul du capital décès, le traitement à prendre en considération est toujours celui afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès.

Lorsque le fonctionnaire atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mais non encore admis à faire valoir ses droits à la retraite, le montant du capital décès est égal au quart de la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé, indemnités accessoires comprises.

Enfin, s'agissant de l'agent public affilié à l'IRCANTEC, le montant du capital décès versé à ses ayants droits est égal à la somme des émoluments des douze mois précédant la date du décès. Ce montant est minoré du montant du capital décès servi par le régime général de sécurité sociale, prévu à l'article D361-1 du code de la sécurité sociale. Toutefois, si le montant ainsi calculé est inférieur à 75% des émoluments des douze mois précédant la date du décès de l'affilié, ces dispositions ne sont pas applicables et les ayants droits percevront le montant du capital décès prévu à l'article 10 alinéa 2 du décret n°70-1277, soit un capital décès égal à 75% des émoluments des douze mois précédant la date du décès de l'agent.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux capitaux décès versés aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021.

Décret n°2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé

CONGE PRESENCE PARENTALE ET CONGE

SOLIDARITE FAMILIALE

Le décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 assouplit les conditions de mise en œuvre du congé de présence parentale. Il détermine par ailleurs les modalités d'attribution du congé de solidarité familiale aux fonctionnaires stagiaires.

Sur le congé de présence parentale :

Prévu par l'article 60 sexies de la loi n°84-53 et le décret n°2006-1022, le congé de présence parentale a pour objet d'accorder à l'agent une période de congé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité, rendant indispensable à la fois :

- Une présence soutenue de l'un de ses deux parents
- Des soins contraignants

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux fonctionnaires, aux fonctionnaires stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels.

Le décret n°2020-1492 modifie les I et II de l'article 1^{er} du décret n°2006-1022 du 21 août 2006.

***Les conditions :**

Pour rappel, l'agent qui entend bénéficier d'un congé de présence parentale doit formuler sa demande au moins 15 jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement.

Désormais, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de situation nécessitant la présence immédiate de l'agent aux côtés de l'enfant, le délai de 15 jours n'est plus applicable.

***La durée du congé :**

La condition de réexamen automatique tous les 6 mois de l'état de santé de l'enfant, donnant lieu à certificat médical, n'est désormais plus requise. À présent, le droit à congé est ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement de l'enfant indiquée par le médecin dans le certificat médical initial. Lorsque le médecin le prévoit, la durée fait l'objet d'un réexamen à l'échéance qu'il a fixée. Cette dernière ne peut être :

- Ni inférieure à 6 mois
- Ni supérieure à un an

Dans tous les cas, lorsque la durée prévisible excède un an, elle fait l'objet d'un réexamen à cette occasion. L'agent présente alors le nouveau certificat médical en découlant à l'autorité territoriale.

***Le nouveau droit à congé :**

Un nouveau droit à congé peut être ouvert à l'issue de la période de 36 mois, y compris désormais lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

***Les modalités d'utilisation du congé :**

L'agent peut désormais choisir de prendre le congé de présence parentale pour une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ou sous la forme d'un service à temps partiel.

L'agent peut modifier les dates prévisionnelles du congé ainsi que ses modalités d'utilisation, en informant par écrit l'autorité territoriale et en respectant un préavis d'au moins 48 heures. Ce délai n'est plus applicable si la modification est liée à la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant une présence immédiate de l'agent auprès de l'enfant.

***Le fonctionnaire stagiaire : sa situation à l'issue du congé de présence parentale :**

La durée du stage est prolongée d'autant de jours ou de demi-journées de congé de présence parentale dont l'agent a pu bénéficier.

Les III, IV et V de l'article 1^{er} du décret n°2006-1022 n'ont, quant à eux, pas été modifiés.

Sur le congé de solidarité familiale des fonctionnaires stagiaires :

Le décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 rend désormais applicable aux fonctionnaires stagiaires le congé de solidarité familiale en modifiant le décret n°92-1194.

Le fonctionnaire stagiaire a ainsi droit au congé de solidarité familiale dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire titulaire.

De la même manière que pour le congé de présence parentale, l'attribution du congé de solidarité familiale au fonctionnaire stagiaire a pour conséquence de prolonger la durée de son stage d'un nombre de jours égal au nombre de jours et de demi-journées de congé de solidarité familiale dont l'agent a pu bénéficier.

La période de congé 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.

Sur l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions :

Ces dispositions sont **entrées en vigueur le 3 décembre 2020**.

Elles ne sont applicables qu'aux demandes de congé de présence parentale ou de prolongation de celui-ci présentées après l'entrée en vigueur du présent décret.

Néanmoins, des mesures transitoires sont prévues. En effet, les agents bénéficiant d'un tel congé à la date d'entrée en vigueur pourront opter pour l'application de ces dispositions.

Ordonnance 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

**ORDONNANCE SANTE : REFONTE DES
CONDITIONS D'APTITUDE ET DES CONGES
POUR RAISON DE SANTE ET FAMILIAUX
DES AGENTS PUBLICS**

L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020, prise en application de la loi de transformation de la fonction publique, a modifié plusieurs dispositions en matière de santé et de famille dans la fonction publique

Certaines nouvelles mesures entrant en application immédiates sont relatives :

- Aux congés pour raison de santé :
 - Secret professionnel renforcé pour le CITIS ; communication aux services administratifs de la collectivité des seuls renseignements médicaux et pièces médicales nécessaires à l'examen des droits (*application immédiate*).
 - Imputabilité au service du Covid 19 : possible versement des prestations pour des périodes qui ont précédé l'inscription du Covid-19 au tableau des maladies professionnelles (*application immédiate*).
- Au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi des agents publics :
 - Reclassement désormais possible entre les trois versants de la fonction publique, possibilité de reclassement par l'administration sans demande expresse de la part de l'agent (sous conditions), ouverture de la période de préparation au reclassement aux agents reconnus inaptes et aux agents faisant l'objet d'une procédure tendant à la reconnaissance de leur inaptitude (*application immédiate*).
- Aux congés pour raisons familiales :
 - Congés liés à la parentalité : renvoi aux durées prévues pour les salariés du secteur privé (*application immédiate*).
 - Congé de proche aidant : mise en cohérence avec les dispositions applicables aux salariés du secteur privé en ajoutant la notion de durée maximale du congé, et extension du bénéfice de ce congé aux agents contractuels de droit public (*application immédiate*).

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

**DECRET N° 2020-1557 DU 8
DECEMBRE 2020 RELATIF AU CONGE DE
PROCHE AIDANT DANS LA FONCTION
PUBLIQUE**



Publié au JO du 10 décembre 2020, le décret détermine, pour les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public des trois fonctions publiques et les personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques exerçant en établissement public de santé, 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.

Le décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020, applicable aux fonctionnaires, aux fonctionnaires stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public des trois fonctions publiques détermine les modalités d'attribution et de renouvellement ainsi que les conditions de mise en œuvre et d'utilisation du congé de proche aidant.

***Sur les modalités d'attribution :**

L'agent qui souhaite bénéficier d'un congé de proche aidant, formule sa demande par écrit à l'autorité territoriale, au moins un mois avant le début du congé.

S'agissant d'un renouvellement du congé, la demande de l'agent doit être adressée au moins 15 jours avant le terme initial du congé.

L'agent précise les dates prévisionnelles de congé et le cas échéant, les modalités de son utilisation. La demande de congé de proche aidant est accompagnée des pièces justificatives suivantes (art. D 3142-8 du Code du travail) :

- 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 ;

- 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 la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L512-1 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% ;
- 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 L232-2 du Code de l'action sociale et des familles.

Ce congé est octroyé pour une durée maximale de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière de l'intéressé, qu'il s'agisse d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel.

Ce congé n'est pas rémunéré.

***Sur les modalités d'utilisation :**

Le congé de proche aidant peut être pris, au choix de l'agent : pour une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ou sous la forme d'un service à temps partiel.

Lorsque l'agent souhaite modifier les dates du congé ou ses modalités d'utilisation, il en informe l'autorité territoriale par écrit, au moins 48 heures à l'avance.

***Sur les situations d'urgence :**

L'agent n'est plus soumis aux délais susmentionnés et transmet sa demande et la pièce justificative à l'autorité territoriale sous 8 jours :

-En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, sur présentation d'un certificat médical en attestant ;

-En cas de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, sur présentation d'un certificat médical en attestant ;

-En cas de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, sur présentation de l'attestation certifiant de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.

*** Sur la fin anticipée du congé de proche aidant :**

Plusieurs situations permettent à l'agent de mettre fin de manière anticipée au congé de proche aidant ou d'y renoncer. Il s'agit des 6 hypothèses suivantes :

1. le décès de la personne aidée,
2. l'admission dans un établissement de la personne aidée,
3. la diminution importante des ressources du fonctionnaire,
4. le recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée,
5. le congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille,
6. ou lorsque l'état de santé du fonctionnaire le nécessite.

L'agent en informe par écrit l'autorité territoriale au moins 15 jours avant la date de fin anticipée du congé. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est réduit à 8 jours.

***Sur la situation de l'agent durant le congé :**

➤ **Fonctionnaire titulaire** : le fonctionnaire territorial reste affecté dans son emploi. La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

➤ **Fonctionnaire stagiaire** : si l'agent est amené à suivre un stage préalable à la titularisation dans un autre cadre d'emplois, il peut demander le report de sa date de nomination en qualité de stagiaire à l'expiration de la période de congé de proche aidant.

La durée du stage du fonctionnaire stagiaire est reportée d'autant de jours ouvrés ou de demi-journées de congé de proche aidant dont l'agent a pu bénéficier.

La durée du congé de proche aidant est prise en compte en intégralité à la titularisation de l'agent pour le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

➤ **Agent contractuel** : il conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement dans les conditions de réemploi prévues par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 11 décembre 2020.

Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique