



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DÉCRETS D'APPLICATION

Loi de transformation de la fonction publique

Les modalités d'attribution de l'indemnité de fin de contrat

Le décret du 23 octobre 2020

**Versement du supplément familial de traitement
en cas de garde alternée**

STATUT AU QUOTIDIEN

Loi de financement de la sécurité sociale et loi de finances pour 2021

les dispositions applicables à la fonction publique

Tableaux des cotisations au 1^{er} janvier 2021

**Mise en place du « forfait mobilités durables »
dans la FPT**

● n° 1 - janvier 2021



**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE**

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX
01 56 96 80 80 • info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation
et des affaires juridiques

STATUT COMMENTÉ

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques
Philippe David - Chloé Ghebbi - Awena Le Crom

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2021

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

Sommaire

n° 1 › janvier 2021

STATUT COMMENTÉ

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Les modalités d'attribution de l'indemnité de fin de contrat : le décret du 23 octobre 2020
- 9 Loi de financement de la sécurité sociale et loi de finances pour 2021 : les dispositions applicables à la fonction publique
- 14 Les cotisations au 1^{er} janvier 2021
- 21 Versement du supplément familial de traitement en cas de garde alternée
- 24 Mise en place du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 29 Covid-19
- 35 Réforme de la fonction publique

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

- 57 À LIRE ÉGALEMENT
-

STATUT AU QUOTIDIEN

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les modalités d'attribution de l'indemnité de fin de contrat

Le décret du 23 octobre 2020

Pris pour l'application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, qui instaure une indemnité de fin de contrat au bénéfice de certains agents contractuels de droit public, le décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 précise les modalités d'attribution et de calcul de celle-ci.

À cette fin, il complète les décrets régissant les principes généraux applicables aux agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique. Il introduit ainsi une nouvelle disposition au décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Jusqu'à présent, les textes ne prévoyaient aucune indemnité de fin de contrat au profit des agents territoriaux dont le contrat de droit public à durée déterminée n'était pas renouvelé.

Pour y remédier, la loi du 6 août 2019 a instauré, au bénéfice de certains agents contractuels des trois versants de la fonction publique, une indemnité de fin de contrat inspirée du modèle de la « *prime de précarité* » du secteur privé, versée à l'issue des contrats de courte durée conclus à compter du 1^{er} janvier 2021⁽¹⁾.

¹ Art. 23 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dont les principales dispositions applicables aux employeurs territoriaux ont été présentées dans les *IAJ* de septembre 2019.

Introduite par amendement, cette disposition visait, selon l'exposé des motifs de celui-ci, « à compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public », dans le cadre de l'extension du recours aux contrats prévu par la réforme (2).

On rappellera à cet égard que la loi de transformation de la fonction publique a significativement étendu le champ des emplois publics susceptibles d'être pourvus par des agents contractuels, dérogeant ainsi au principe posé par l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires (3).

Elle a notamment prévu l'extension à toutes les catégories du recrutement de contractuels justifié par les besoins du service ou la nature des fonctions (4), de nouvelles facilités permettant leur recrutement sur des emplois à temps non complet (5), ou encore l'extension des cas dans lesquels ils peuvent être recrutés en remplacement sur des emplois permanents (6).

Pour contrebalancer cette flexibilité accrue dans les processus de recrutement, les lois statutaires des trois versants de la fonction publique ont été modifiées dans le cadre de cette réforme afin d'instaurer l'indemnité de fin de contrat, renforçant les garanties de certains agents contractuels de droit public.

Dans la fonction publique territoriale, l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit l'attribution, sous certaines réserves, de cette indemnité au profit des agents dont la durée du contrat n'excède pas un an, lorsque leur rémunération brute globale est inférieure à un plafond fixé par décret.

La loi renvoie donc au pouvoir réglementaire le soin de déterminer les conditions d'application de cette indemnité, pour une mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2021.

Publié au *Journal officiel* du 25 octobre 2020, le décret du 23 octobre 2020 modifie à cette fin les décrets régissant la situation des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique (7) : il complète ainsi le décret du

15 février 1988, spécifique à la fonction publique territoriale, par un nouvel article 39-1-1 qui précise les conditions d'octroi de cette indemnité ainsi que son montant et ses modalités de versement (8).

L'instauration de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique



Article 136, loi n°84-53 du 26 janvier 1984

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les dispositions générales applicables aux agents contractuels (...). Il prévoit, pour les contrats conclus en application du 1^o de l'article 3 et des articles 3-1, 3-2 et 3-3, les conditions d'application relatives à une indemnité de fin de contrat lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond qu'il fixe. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, 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 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 [...] »

Le régime antérieur de la fin de contrat

Pour rappel, pour satisfaire leurs besoins temporaires ou permanents, les employeurs publics peuvent, dans des cas limitativement prévus par la loi (9), recruter des agents contractuels pour une durée déterminée.

Les textes ne prévoient aucun droit des agents contractuels au renouvellement d'un tel engagement. Le décret du 15 février 1988 instaure cependant certaines garanties minimales (délai de prévenance, entretien dans certains cas), complétées par la jurisprudence administrative (10).

2 Amendement n°1121, déposé par le Gouvernement le 9 mai 2019 et adopté par l'Assemblée nationale le 17 mai 2019.

3 Art. 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

4 Art. 3-3 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

5 Art. 3-3 4° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

6 Art. 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

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

8 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 FPT et relatif aux agents non titulaires de la FPT.

9 Principalement énumérés, pour la FPT, aux articles 3 à 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

10 Le non renouvellement du contrat doit ainsi reposer sur des motifs légaux au regard des critères dégagés par le juge administratif, tirés de l'intérêt du service, s'appréciant au regard des besoins de celui-ci ou de considérations tenant à la personne : Conseil d'État, 4 juillet 1994, n°118298, M. Marki ; plus récemment, Conseil d'État, 19 décembre 2019, n° 423685.

Jusqu'à présent, le non-renouvellement du contrat arrivé à son terme, qui constitue la fin normale et prévisible des fonctions, ne donnait lieu au versement d'aucune indemnité de fin de contrat (11).

Cette situation créait une différence de traitement avec les salariés de droit privé recrutés par contrat à durée déterminée, qui bénéficient, à l'issue de leur contrat et si celui-ci n'est pas renouvelé pour une durée indéterminée, d'une indemnité « destinée à compenser la précarité de [leur] situation ». (12)

L'instauration de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique poursuit l'objectif de rapprocher les droits des agents contractuels de droit public de ceux de leurs homologues du secteur privé. Ses conditions d'attribution la rendent cependant plus restrictive.

L'indemnité de fin de contrat applicable aux salariés de droit privé



Article L. 1243-8 du code du travail

« Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant. »

11 L'agent dont le contrat n'est pas renouvelé a toutefois le droit à une indemnité compensatrice s'il ne peut bénéficier de l'intégralité de ses congés annuels du fait de l'autorité territoriale. Par ailleurs, il peut prétendre à l'indemnisation de tout préjudice relatif à la fin de son contrat susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur public, notamment en raison de l'inobservation du délai de prévenance, d'une promesse de renouvellement non tenue, ou encore d'un refus de renouvellement illégal.

12 Art. L.1243-8 du code du travail.

13 Respectivement recrutés sur le fondement des articles 38 et 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 ; sont également concernés les agents recrutés dans le cadre du dispositif expérimental d'accompagnement à l'accès aux cadres d'emplois de catégorie A et B (art. 167 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 et décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017).

14 Agents recrutés sur des emplois fonctionnels (art. 47 de la loi du 26 janvier 1984) ; en qualité de collaborateur de cabinet ou d'un groupe d'élus (art. 110 et 110-1 de cette même loi).

Les bénéficiaires de l'indemnité

Les bénéficiaires de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique territoriale sont énumérés par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

Il s'agit des agents contractuels recrutés par contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par cette loi pour satisfaire les besoins suivants :

- faire face à un accroissement temporaire d'activité (art. 3 I 1°),
- remplacer temporairement un fonctionnaire ou un autre agent contractuel (art. 3-1),
- pallier une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art. 3-2),
- occuper de manière permanente un emploi permanent en application de l'article 3-3 (voir tableau récapitulatif page suivante).

Sont donc notamment exclus du champ des bénéficiaires les agents contractuels recrutés à durée déterminée ayant vocation à être titularisés ou à présenter un concours d'accès à la fonction publique, à l'instar des agents recrutés en qualité de travailleur handicapé ou dans le cadre du parcours d'accès à la fonction publique territoriale (PACTE) (13), ainsi que les agents recrutés sur des emplois fonctionnels et ceux dont le contrat est lié à un mandat électif (14).

En outre, l'indemnité de fin de contrat ne concerne ni les personnels recrutés sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité (15), ni les agents contractuels embauchés dans le cadre du contrat de projet en vue de la réalisation d'un projet ou d'une opération identifiée (16).

D'après l'exposé des motifs de l'amendement à l'origine de cette indemnité, ce champ d'application couvrirait plus de 70 % des contrats à durée déterminée conclus dans la fonction publique.

La liste des bénéficiaires diffère à certains égards du champ d'application de la « prime de précarité » applicable dans le secteur privé, à laquelle peuvent notamment prétendre les salariés recrutés sur des contrats à durée déterminée et à objet défini (17), dont s'inspire le contrat de projet de la fonction publique.

15 Art. 3 I 2° de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

16 Art. 3 II de la loi du 26 janvier 1984, introduit par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 précitée. Sur le contrat de projet, se référer aux IAJ d'avril 2020.

17 Art. L1242-2 6° du code du travail.

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT DANS LA FPT

MOTIF DU RECRUTEMENT DE L'AGENT CONTRACTUEL BÉNÉFICIAIRE	Fondement juridique de la loi n°84-53
EMPLOIS NON PERMANENTS	
La collectivité fait face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	Article 3 I 1°
EMPLOIS PERMANENTS	
L'exercice des fonctions à temps partiel ou l'indisponibilité du fonctionnaire ou de l'agent contractuel occupant le poste nécessite son remplacement temporaire	Article 3-1
L'emploi est temporairement vacant en l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 3-2
<p>1° Il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.</p> <p>2° Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et aucun fonctionnaire n'a pu être recruté.</p> <p>3° L'employeur est une commune de moins de 1 000 habitants ou un groupement de communes regroupant moins de 15 000 habitants.</p> <p>3° bis L'employeur est une commune nouvelle issue de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants (pendant une période limitée).</p> <p>4° L'emploi à pourvoir est un emploi à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.</p> <p>5° L'employeur est une commune de moins de 2 000 habitants ou un groupement de communes de moins de 10 000 habitants, et la création ou la suppression de l'emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à lui en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public</p>	Article 3-3

Les conditions de l'attribution de l'indemnité de fin de contrat

La loi a prévu plusieurs restrictions à ce champ d'application, pour certaines précisées par le décret du 23 octobre 2020, afin de réserver l'allocation de l'indemnité de fin de contrat aux agents effectivement placés en situation précaire du fait de la durée déterminée de leur engagement.

La condition tenant à la durée de l'engagement

Une première condition tient à la durée du contrat, le cas échéant renouvelé, qui doit être inférieure ou égale à un an. En d'autres termes, quelle que soit la durée initiale de l'engagement, si celui-ci est renouvelé et excède de ce fait la durée d'une année, il ne donnera pas lieu au versement de l'indemnité de fin de contrat.

On notera que si les agents contractuels sous contrat de projet n'étaient pas déjà exclus du champ des bénéficiaires, cette restriction aurait écarté, de fait, nombre d'entre eux, ce contrat étant conclu pour une durée minimale d'un an (18).

Cette restriction n'existe pas dans le secteur privé, où le versement de l'indemnité de fin de contrat n'est pas conditionné à la durée de l'engagement à échéance. Dans les faits, la « prime de précarité » y est applicable à l'issue de contrats pouvant aller jusqu'à dix-huit mois dans le cadre d'un premier contrat, voire davantage (19). Dans le cas de renouvellements successifs, son attribution est due au titre de chacun d'entre eux (20).

Selon l'exposé des motifs de l'amendement relatif à l'indemnité de fin de contrat de la fonction publique « l'emploi contractuel est souvent le moyen pour de nouveaux entrants

18 Une indemnité de fin de contrat spécifique est prévue lorsque le projet ne peut pas se réaliser ou que le terme du contrat de projet est prononcé de manière anticipée. Elle est versée selon des modalités de calcul dérogatoires à l'indemnité de licenciement.

19 Dans le secteur privé, la durée du CDD est fonction du motif de recrutement, la durée de droit commun étant plafonnée à dix-huit mois.

20 À l'exception du dernier CDD s'il débouche sur la conclusion d'un CDI ou en cas de refus d'un CDI proposé au salarié pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

sur le marché du travail d'avoir une première expérience professionnelle dans l'univers administratif avant d'intégrer plus durablement la fonction publique via un concours ou un contrat à durée indéterminée. C'est pourquoi la disposition proposée prévoit de limiter le droit à cette indemnité aux contrats conclus pour pourvoir des emplois permanents ou non permanents d'une durée de moins d'un an ».

L'exécution du contrat jusqu'à son terme

Le décret du 23 octobre 2020 précise et complète cette première condition, puisque le contrat, le cas échéant renouvelé, d'une durée inférieure ou égale à un an, doit de surcroît avoir été exécuté jusqu'à son terme pour ouvrir le droit à l'indemnité de fin de contrat. Autrement dit, celle-ci ne sera pas versée en cas de démission ou de licenciement de l'agent.

L'exclusion des agents retrouvant une situation pérenne

La loi et le décret conditionnent en second lieu le versement de l'indemnité de fin de contrat à la précarité effective de la situation de l'agent. Il s'agit d'hypothèses dans lesquelles ses perspectives professionnelles demeurent incertaines à l'échéance du contrat.

Ainsi, en vertu de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, elle n'est pas versée lorsqu'au terme de l'engagement l'agent :

- est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours,
- bénéficie du renouvellement de son contrat,
- bénéficie de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

Enfin, le décret du 23 octobre 2020 précise en outre que l'indemnité de fin de contrat n'est pas due si l'agent refuse de conclure un CDI proposé par son employeur pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle du CDD échu.

● La nomination en qualité de stagiaire ou d'élève à l'issue de la réussite à un concours

Tout d'abord, les agents ayant vocation à relever du statut des fonctionnaires parce qu'ils sont nommés stagiaires ou élèves à la suite de la réussite à un concours ne peuvent bénéficier de la prime de fin de contrat, dans la mesure où ils sont susceptibles d'être titularisés à l'issue de leur période probatoire.

● Le renouvellement ou la conclusion d'un nouveau contrat

De plus, de manière générique, la loi prévoit que l'indemnité de fin de contrat ne peut être allouée aux agents contractuels de droit public bénéficiant, au terme de l'engagement, 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. De ce fait, à l'issue d'un CDD conclu dans ce versant de la fonction publique, un agent contractuel ne pourra prétendre au versement de cette indemnité s'il est recruté par un employeur territorial, quel qu'il soit.

À titre de comparaison, le droit du travail ne prévoit aucune limitation de ce type : un salarié de droit privé ayant conclu une succession de CDD, même avec le même employeur, est quant à lui susceptible de bénéficier de l'indemnité de précarité pour chacun d'entre eux.

● Le refus de conclure un CDI auprès du même employeur

Le décret du 23 octobre 2020 ici commenté complète cette disposition, prévoyant qu'un agent sera privé du versement de l'indemnité de fin de contrat si, au terme de son contrat de courte durée, il décline une proposition de CDI « pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente ».

Il en découle que, dans l'attente de précisions ultérieures du juge administratif sur la notion d'« emploi similaire », le refus d'un agent de conclure un CDI auprès du même employeur à la suite d'un CDD ne justifie l'octroi de l'indemnité que lorsque ses fonctions ou sa rémunération sont significativement modifiées.

Cette condition d'octroi de la prime, qui tient compte du motif sur lequel repose le refus d'un CDI, existe de la même manière dans le secteur privé (21).

Le plafonnement des rémunérations éligibles

Par ailleurs, comme le prévoyait la loi, le décret fixe le plafond de rémunération brute globale au-delà duquel l'indemnité de fin de contrat n'est pas due : il s'élève à deux fois le montant brut du SMIC, ce qui représente environ 3109 euros bruts mensuels au 1^{er} janvier 2021 (22).

21 Art. L. 1243-10 3^o du code du travail.

22 SMIC horaire brut relevé à 10,25 euros (soit 1 554,58 euros bruts mensuels) par le décret n°2020-1598 du 16 décembre 2020.

Sur ce point, le régime de l'indemnité de fin de contrat applicable au secteur public diffère du droit du travail, qui ne prévoit aucun plafonnement de cette nature. Selon l'exposé des motifs de l'amendement, il s'agissait de « concentrer l'indemnité de fin de contrat sur les contrats les plus précaires ».

Le montant et le versement de l'indemnité de fin de contrat

Enfin, le décret du 23 octobre 2020 fixe, pour chaque versant de la fonction publique, le montant de l'indemnité de fin de contrat « à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements ». Celle-ci doit être versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

Ces modalités de calcul, similaires à celles du secteur privé, ont suscité des réserves au sein du Conseil national d'évaluation des normes (CNEN), le montant de l'indemnité apparaissant trop élevé aux membres représentant les élus compte tenu de l'assiette retenue (23). Selon les précisions apportées par le ministre rapporteur, celle-ci est constituée de « l'ensemble des traitements bruts ainsi que [des] primes et indemnités versés au titre de la masse salariale à un agent, à l'exception des remboursements de frais professionnels et des autres ressources qui ne constituent pas des éléments de la rémunération au sens strict ».

D'après la fiche d'impact du projet de décret, le coût annuel de l'indemnité de fin de contrat supporté par les employeurs territoriaux serait d'environ 153 millions d'euros, à raison d'un montant moyen de 1 899 euros par bénéficiaire (24).

Coût annuel de l'indemnité de fin de contrat par type de collectivités

BLOC COMMUNAL	130,2 millions d'euros
DÉPARTEMENTS	17,4 millions d'euros
RÉGIONS	5,4 millions d'euros

(moyenne calculée sur 3 ans)

Toutefois, cette étude souligne le risque de surévaluation de cette estimation fondée sur les montants moyens de rémunération des agents contractuels dans leur ensemble,

23 Délibération du CNEN du 10 septembre 2020, n° 20-09-10-02303.

24 Fiche d'impact générale réalisée le 3 août 2020 sur le projet de décret relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique (n° NOR TFPF2016393D).

alors que les agents recrutés sur des contrats courts perçoivent en majorité des rémunérations moindres.

Une application aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021

Cette indemnité de fin de contrat s'appliquera aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021, comme le prévoyait déjà l'article 23 IV de la loi du 6 août 2019.

À l'issue de débats concernant le sort des contrats conclus avant et renouvelés après cette date, le projet de décret initialement présenté par le Gouvernement aux instances consultatives a finalement évolué après son passage en Conseil d'État.

Il prévoyait à l'origine que les contrats conclus, « le cas échéant renouvelés », avant le 1^{er} janvier 2021 ne donneraient pas lieu au versement de l'indemnité de fin de contrat.

Pour indication, l'application de cette indemnité à compter du 1^{er} janvier 2021 avait été jugée précoce par le collège des élus du CNEN, bien que prévue de manière anticipée par la loi de transformation de la fonction publique et justifiée par la fiche d'impact par la nécessité de « permettre aux employeurs d'anticiper les évolutions nécessaires, concernant notamment le recours aux contrats courts ». Ceux-ci ont fait valoir que « ce délai n'est pas de nature à permettre la pleine appropriation du dispositif par les employeurs publics territoriaux d'ici à cette date. Ce nouvel élément doit en effet être intégré dans la stratégie de ressources humaines pour, le cas échéant, réévaluer la situation des agents en CDD de courte durée ».

**
*

Présentée comme une mesure visant à contrebalancer l'extension du recours au contrat dans la fonction publique et à rapprocher les droits des agents contractuels de droit public de ceux des salariés, l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique n'est pas calquée à l'identique sur le régime en vigueur dans le secteur privé.

Si les principes généraux sont globalement comparables, la « prime de précarité » de la fonction publique s'écarte du dispositif du droit du travail dont elle s'inspire dans ses modalités d'attribution. Dans la fonction publique territoriale, les restrictions posées par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et le nouvel article 39-1-1 du décret du 15 février 1988 en limitent ainsi quelque peu la portée.

Les effectifs concernés par cette mesure dans la fonction publique territoriale ont été évalués à 80 640 bénéficiaires annuels. Toutefois, cette estimation doit être relativisée, selon le Gouvernement, dans la mesure où elle ne prend pas en compte ces conditions restrictives (exclusion des contrats saisonniers, durée maximale d'un an d'engagement incluant les renouvellements, plafonnement des rémunérations...).

L'instauration d'une indemnité de fin de contrat dans la fonction publique n'en constitue pas moins une consolidation indéniable des droits des agents contractuels, susceptible de faire évoluer les habitudes de recrutement de leurs employeurs : comme rappelé par l'étude d'impact, l'un des objectifs poursuivis par ce dispositif était aussi d'encourager la conclusion de contrats longs. ●



Loi de financement de la sécurité sociale et loi de finances pour 2021

Les dispositions applicables à la fonction publique

Outre la suspension du jour de carence, la loi allonge les durées du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé pour adoption et supprime la contribution supplémentaire sur le traitement indiciaire et l'indemnité de feu au titre de la CNRACL des sapeurs-pompiers professionnels.

Plusieurs dispositions de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 et de la loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 sont applicables aux collectivités territoriales.

Plus généralement, la loi de finances pour 2021 s'inscrit dans la mise en œuvre du plan de relance, qui a pour objectif le retour de la croissance économique et l'atténuation des conséquences économiques et sociales de la crise. Quant à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, elle comporte une avancée majeure avec la prise en compte de la création de

la cinquième branche de la sécurité sociale, dédiée à l'autonomie.

Parmi les principales mesures intéressantes les employeurs locaux, on mentionnera le complément de traitement indiciaire pour les personnels des EHPAD, l'allongement de la durée du congé de paternité et d'accueil d'un enfant et du congé d'adoption, la suspension du jour de carence pour les agents atteints de la Covid-19, ainsi que la suppression de la contribution supplémentaire au titre de la CNRACL prélevée sur le traitement indiciaire et l'indemnité de feu des sapeurs-pompiers professionnels.

→ L'aide aux départements pour le financement de la prime Covid 19

L'article 4 de la loi de financement de la sécurité sociale prévoit, à titre exceptionnel pour 2020, le versement d'une aide aux départements par La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), dans la limite de 80 millions d'euros, destinée au financement de la prime exceptionnelle versée, en application de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 (1), aux agents des services d'aide et d'accompagnement à domicile particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire déclaré.

Cette aide est répartie entre les départements en fonction des dernières données disponibles portant sur le volume total d'activité réalisée par les services d'aide et d'accompagnement à domicile au titre des allocations aux personnes âgées prévues par le code de l'action sociale et des familles (2). Elle est versée à chaque département dans la limite de la moitié du montant de la prime exceptionnelle financé par la collectivité.

→ Le complément de traitement des personnels des établissements publics de santé et des EHPAD

Dans le prolongement des accords du Ségur de la santé signés le 13 juillet 2020 par le Premier ministre, le ministre des solidarités et de la santé et les partenaires sociaux, l'article 48 de la loi de financement de la sécurité sociale prévoit le versement d'un complément de traitement indiciaire

1 Article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020. Se reporter à l'article consacré au versement de la prime exceptionnelle Covid-19 dans la fonction publique territoriale publié dans les *IAJ* de juin 2020.

aux fonctionnaires exerçant leurs fonctions au sein de certains établissements publics de santé et des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) mentionnés à l'article L. 312-1 (6° du I) du code de l'action sociale et des familles. Les conditions de ce versement, qui interviendra de manière rétroactive à compter du 1^{er} septembre 2020, seront fixées par décret.

Les agents contractuels de droit public exerçant leurs fonctions au sein de ces mêmes structures percevront une indemnité équivalente.

Selon l'exposé des motifs de la loi, ce complément devrait se traduire par une augmentation de 183 euros nets par mois (90 euros au 1^{er} septembre 2020 et 93 euros au 1^{er} mars 2021). Il vise à mieux prendre en compte les sujétions particulières de ces métiers du soin au service de la population afin de les rendre plus attractifs.

Sont concernés l'ensemble des personnels relevant des établissements visés par la loi, quel que soit leur statut (fonctionnaire ou contractuel), à l'exception de ceux exerçant notamment la profession de médecin, de chirurgien-dentiste ou de pharmacien.

Pour les fonctionnaires de l'État admis à faire valoir leurs droits à la retraite à compter du 1^{er} septembre 2020, la loi prévoit le versement d'un supplément de pension calculé dans les conditions fixées par le code des pensions civiles et militaires de retraite qui s'ajoutera à la pension liquidée. S'agissant des fonctionnaires territoriaux, il est précisé que le complément de traitement indiciaire sera « pris en compte lors de la liquidation de la pension dans des conditions analogues ». Un décret viendra préciser les modalités de cette prise en compte.

2 Articles L. 231-1, L. 232-1 et L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles.

→ La durée du congé de paternité et d'accueil d'un enfant et du congé pour adoption

L'article 73 de la loi de financement de la sécurité sociale prévoit l'allongement des durées du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé pour adoption prévues respectivement par les articles L. 1225-35 et L. 1225-37 du code du travail. L'article 57 (d et e) de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 25 novembre 2020, renvoyant désormais à ce dispositif, cette réforme est applicable aux fonctionnaires territoriaux dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé.

Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et s'appliquera aux enfants nés ou adoptés à compter de cette date ainsi qu'aux enfants, nés avant cette date, mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

À compter du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé de paternité et d'accueil d'un enfant sera portée de 11 jours consécutifs à 25 jours calendaires, et en cas de naissances multiples de 18 jours consécutifs à 32 jours calendaires.

Ce congé se compose d'une première période de 4 jours calendaires consécutifs, qui intervient immédiatement après le congé de naissance d'une durée minimale de 3 jours prévue par l'article L. 3142-4 du même code. Elle est suivie d'une seconde période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Un décret devra déterminer le délai de prévenance de l'employeur en ce qui concerne :

- la date prévisionnelle de l'accouchement,
- les dates de prise du congé,
- la durée de la ou des périodes de congés.

Ce décret fixera également le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris et les modalités de fractionnement de la seconde période de congé.

La loi précise que le délai de prévenance relatif à la date prévisionnelle de l'accouchement et celui relatif aux dates de prise du ou des congés de la seconde période de congé ainsi qu'à la durée de ces congés doivent être compris entre quinze jours et deux mois.

Un nouvel article L. 1225-35-1 institue une interdiction d'emploi durant la première période du congé de sorte que l'agent devra obligatoirement être placé en congé pendant les 7 jours (en incluant le congé de naissance) consécutifs à la naissance de son enfant.

Lorsque la naissance intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congé.

Quant au congé pour adoption, à compter de cette même date du 1^{er} juillet 2021, il passera de 10 semaines à 16 semaines pour les foyers n'ayant pas d'enfant ou un seul enfant à charge. En revanche, la durée du congé ne change pas lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont l'agent ou la famille assume la charge (18 semaines) ou en cas d'adoptions multiples (22 semaines).

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les deux parents, il ouvre désormais droit à 25 jours supplémentaires de congé (au lieu de 11 antérieurement) pour l'adoption d'un seul enfant et à 32 jours supplémentaires (au lieu de 18 jours antérieurement) en cas d'adoptions multiples. La durée du

congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours. Ces deux périodes peuvent être prises simultanément (3).

→ La suspension du jour de carence

Pour rappel, l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 (4) a réintroduit le principe du « *jour de carence* » pour les agents des trois fonctions publiques en vertu duquel le premier jour de congé de maladie des fonctionnaires et des agents contractuels ne donne pas lieu à rémunération.

Cette mesure avait été supprimée par l'article 8 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 pendant la durée de la crise sanitaire, puis rétabli à l'issue de cette période. L'article 217 de la loi de finances pour 2021 ouvre la possibilité de déroger une nouvelle fois au principe du « *jour de carence* » jusqu'à la fin de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire autorisée par la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020.

Cette suspension temporaire s'applique uniquement aux « *traitements, rémunérations et prestations afférentes aux congés de maladie directement en lien* » avec la Covid-19.

Publié au *Journal officiel* du 9 janvier 2021, le décret d'application n°2021-15 du 8 janvier 2021 précise que l'agent public ayant effectué un test positif de détection du SARS-CoV-2 par RT-PCR

3 Selon la procédure dérogatoire prévue par l'article 3 du décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19.

ou par détection antigénique inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale est placé en congé de maladie sans application du jour de carence, sous réserve d'avoir transmis à son employeur l'arrêt de travail établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice mis en place à cet effet par la Caisse nationale de l'assurance maladie (5). Cette dérogation est applicable à compter du 10 janvier 2021 (lendemain de la publication du décret) jusqu'au 31 mars 2021.

Par ailleurs, une note d'information de la DGCL du 12 janvier 2021 (6) apporte des précisions utiles sur les modalités pratiques de gestion des agents territoriaux identifiés comme « *cas contact à risque de contamination* » ou qui présentent des symptômes d'infection au SARS-CoV-2. Une synthèse en est présentée dans l'encadré page suivante.

→ Le cumul de pensions de retraite de certains fonctionnaires détachés

Selon le principe posé par l'article 65 de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire territorial affilié à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) avant d'être placé en détachement reste tributaire du même régime de retraite. Il ne peut pas être affilié au régime de retraite dont dépend l'emploi de détachement, ni acquérir de droits à pension ou allocation au titre de cet emploi, sous peine de suspension de sa pension.

6 Note d'information n°21-000147-D du 12 janvier 2021 relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux identifiés comme « *cas contact à risque de contamination* » et des agents territoriaux présentant des symptômes d'infection au SARS-CoV-2. Cette note est accessible sur le site www.collectivites-locales.gouv.fr

3 Article L. 1225-40 du code du travail.

4 Loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018. Se reporter à l'article publié dans le numéro des IAJ de janvier 2018.

Lorsque le fonctionnaire est détaché dans une administration ou un organisme implanté à l'étranger ou auprès d'un organisme international, il peut suspendre son affiliation au régime de pension français pendant la durée de son détachement. Par dérogation, comme le prévoit l'article 65-2 de la loi, il peut opter pour le maintien de son affiliation au régime de la CNRACL durant sa mobilité et continuer à cotiser à ce régime, même s'il est affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement. Dans ce cas, sous réserve qu'il ne demande pas le remboursement des cotisations qu'il a versées au régime de retraite national, il peut cumuler la pension acquise au titre de son organisme de détachement et celle résultant du régime français dans les limites fixées, pour les fonctionnaires de l'État, par l'article L. 87 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Jusqu'à présent, selon cet article, si le montant cumulé des pensions française et étrangère était supérieur à la pension qu'aurait obtenue le fonctionnaire en l'absence de détachement, la pension nationale était écartée à hauteur de la pension acquise lors du détachement.

L'article 271 de la loi de finances procède à une réécriture de l'article L. 87 afin de le mettre en conformité avec une décision de la Cour de justice de l'Union européenne⁷ par laquelle cette dernière a jugé qu'un dispositif privant un travailleur d'un droit à pension pour lequel il a cotisé, même volontairement, est incompatible avec le texte des traités européens.

La nouvelle rédaction réaffirme le droit, pour le fonctionnaire détaché dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un État étranger ou auprès d'un organisme international, d'opter pour le maintien de son affiliation au régime national de retraite même

⁷ CJUE, 6 octobre 2016, Adrien, aff. C-466/15.

MODALITÉS PRATIQUES DE PRISE EN CHARGE DES AGENTS TERRITORIAUX DANS LE CADRE DU SARS-COV-2

(Source : note d'information de la DGCL du 12 janvier 2021)

1) Modalités de prise en charge des agents territoriaux identifiés comme « cas contact à risque de contamination »

- Pendant la durée nécessaire de l'isolement telle que définie par l'Assurance maladie, l'agent territorial identifié comme « cas contact à risque de contamination » est placé en télétravail ou en autorisation spéciale d'absence (ASA) si le télétravail n'est pas possible.
- Il doit justifier de sa situation par la remise à son employeur du document transmis par l'Assurance maladie (par mail ou par SMS) dans le cadre de la procédure de « contact tracing » visant à ce qu'il s'isole.

2) Modalités de prise en charge des agents territoriaux présentant des symptômes d'infection au SARS-CoV-2

- En cas de symptômes d'infection au SARS-CoV-2, l'agent territorial est invité à s'isoler sans délai. Il procède à une déclaration en ligne sur le téléservice declare.ameli.fr mis en place par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM).
- Il s'engage alors à effectuer un test de détection du SARS-CoV 2 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (RT-PCR ou antigénique) dans un délai de deux jours. Pendant cette période, sur présentation du récépissé généré par le téléservice de la CNAM, il est placé en autorisation spéciale d'absence jusqu'aux résultats du test.
- Si l'agent n'a pas réalisé le test après s'être déclaré symptomatique, l'autorisation spéciale d'absence doit être requalifiée en absence injustifiée.
 - **En cas de test négatif**, l'agent doit reprendre ses fonctions dès le lendemain de la réception des résultats du test de détection si son état de santé est compatible avec la reprise d'activité. S'il présente toujours des symptômes l'empêchant d'exercer ses fonctions, il est invité à consulter un médecin et à adresser, le cas échéant, à son employeur un arrêt de travail dans les conditions de droit commun.
 - **En cas de test positif**, l'agent est placé en congé de maladie sans application du jour de carence dans les conditions fixées par le décret n°2021-15 du 8 janvier 2021.
- L'agent territorial testé positif au SARS-CoV-2 est placé en congé de maladie par son employeur à compter de la date indiquée par l'arrêt dérogatoire établi et transmis à l'agent par la CNAM.
- En application du décret n°2021-15 du 8 janvier 2021 le jour de carence prévu par l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 ne s'applique pas. L'agent bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération dès le premier jour de congé. La dérogation s'applique jusqu'au 31 mars 2021 inclus.
- Ces principes s'appliquent aux agents testés positifs, qu'ils aient été préalablement ou non cas contact, symptomatiques ou asymptomatiques

s'il est affilié au régime de retraite dont relève l'emploi ou la fonction de détachement. Les périodes cotisées au titre de cette option sont prises en compte pour la constitution et la liquidation de la pension. En revanche, le cumul des pensions française et étrangère résultant de la double affiliation n'est plus soumis à un plafonnement.

La loi précise que la cotisation au titre de cette option est calculée sur la base du traitement afférent au grade et à l'échelon détenu par l'agent dans son administration d'origine. Son taux est fixé par décret.

Ce dispositif entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021. Il sera applicable aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL dans des conditions qui seront déterminées par décret en Conseil d'État. L'article 65-2 de la loi du 26 janvier 1984 est abrogé.

→ La suppression de la contribution supplémentaire des sapeurs-pompiers professionnels

L'article 20 de la loi de financement de la sécurité sociale prévoit la suppression de la contribution supplémentaire sur le traitement indiciaire et l'indemnité de feu au titre de la CNRACL supportée par les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS). Cette suppression résulte pour la part employeur d'un amendement gouvernemental adopté par l'Assemblée nationale.

Pour rappel, cette contribution supplémentaire avait été instaurée par l'article 17 de la loi du n°90-1067 du 28 novembre 1990 dans le but de financer la prise en compte de l'indemnité de feu dans le calcul de la pension de retraite des sapeurs-pompiers professionnels qui n'avaient pas cotisé au titre de cette indemnité. Selon la loi, cette prise en compte devait être réalisée au 1^{er} janvier 2003. Toutefois, la contribution a été maintenue après cette date alors qu'elle n'était plus nécessaire à l'équilibre des prestations de retraite versées par la CNRACL.

Sa suppression était demandée depuis longtemps tant par les organisations syndicales de sapeurs-pompiers professionnels que par les SDIS, lesquels pourraient ainsi disposer d'une marge financière leur permettant de décider d'une revalorisation de l'indemnité de feu.

La nouvelle rédaction de l'article 17 de la loi du 28 novembre 1990 formalise cette suppression. S'agissant de l'indemnité de feu, le texte prévoit désormais qu'elle est assujettie aux retenues et contributions supportées au titre des pensions par les intéressés et leurs collectivités employeurs dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État. Concernant la « *part agent* », il est toutefois précisé que cette retenue peut, en tant que de besoin, être majorée dans les mêmes conditions pour couvrir les dépenses supplémentaires de la CNRACL.

Ce dispositif est applicable aux indemnités de feu perçues à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les dispositions réglementaires d'application, en l'occurrence le décret n°2007-173 du 7 février 2007 et le décret n°91-613 du 28 juin 1991 fixant respectivement l'assiette de la contribution et le taux de celle-ci, devraient en conséquence être actualisées. ●

1 Les cotisations au 1^{er} janvier 2021 / RÉGIME SPÉCIAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

NATURE ET TEXTE DE BASE	PART EMPLOYEUR / TAUX
COTISATIONS AU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE (Assurances maladie, maternité et invalidité : prestations en nature) Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 (art. 17)	9,88 % Décret n° 67-850 du 30 septembre 1967 (art. 2)
COTISATIONS À LA CNAF (Caisse nationale d'allocations familiales) Code des communes (art. L. 417-2) et loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 119) Code de la sécurité sociale (art. L. 241-6)	5,25 % Code de la sécurité sociale (art. D. 241-3-1)
RETENUES ET CONTRIBUTIONS À LA CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 (art. 3, I et II ; art. 5)	30,65 % (1) Décret n° 91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, II)
PRÉLÈVEMENTS SUPPLÉMENTAIRES CNRACL SPÉCIFIQUES AUX SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 (art. 17) Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 (art. 3, III et IV ; art. 5)	☞ La contribution supplémentaire due par les collectivités employeurs est supprimée par la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021
COTISATIONS AU RÉGIME PUBLIC DE RETRAITE ADDITIONNEL (RAFP) Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (art. 76)	5 % Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 (art. 3)
CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE (CSG) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1)	
CONTRIBUTION POUR LE REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE (CRDS) Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I)	
CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ AUTONOMIE Code de la sécurité sociale (art. L. 137-40)	0,30 %
COTISATIONS AU TITRE DE L'ATIACL (Allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales) Décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 (art. 16)	0,40 % Arrêté ministériel du 28 décembre 2012
COTISATIONS AU FNAL (Fonds national d'aide au logement) Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1)	– Au moins 20 agents : 0,50 % – Moins de 20 agents : 0,10 % sur l'assiette limitée au plafond de la sécurité sociale Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1 et R. 834-7)
VERSEMENT DESTINÉ AUX TRANSPORTS EN COMMUN – Ile-de-France : obligatoire dans les collectivités employant au moins 11 agents CGCT (art. L. 2531-2 et L. 2531-4) – Province : le versement peut être institué dans les collectivités employant au moins 11 agents et répondant à certains critères démographiques CGCT (art. L. 2333-64 et L. 2333-66)	– Départements 75 et 92 : 2,95 % – Départements 93 et 94 : 2,74 % – Autres départements de la région Ile-de-France : 2,01 % pour les communes citées à l'article R. 2531-6 du CGCT et 1,60 % pour les autres communes – Province : variable CGCT (art. L. 2333-67)

(1) Ce même taux est appliqué à la contribution due par la collectivité ou l'établissement public qui accueille un fonctionnaire de l'État en détachement, au titre de la constitution de ses droits à pension, par dérogation au taux de droit commun de 74,28 % appliqué aux autres organismes d'accueil (décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012, art. 2 IV).

(2) L'intégration de l'indemnité de feu dans l'assiette des cotisations donne lieu à l'établissement d'indices fictifs, qui prennent en compte à la fois cette indemnité et le traitement indiciaire brut. Ces indices sont récapitulés par arrêté du 16 janvier 2008 (NOR : IOCB0766361A).

	<p>✓ Traitement indiciaire brut ✓ NBI (nouvelle bonification indiciaire) <i>Décret n° 67-850 du 30 septembre 1967 (art. 2)</i> <i>Décret n° 93-863 du 18 juin 1993 (art. 5)</i></p>
	<p>✓ Traitement indiciaire brut ✓ NBI <i>Décret n° 95-38 du 6 janvier 1995 (art. 4)</i> <i>Code de la sécurité sociale (art. D. 712-38)</i></p>
<p>11,10 % <i>Décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010 (art. 1^{er})</i> <i>Décret n° 91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, I)</i></p>	<p>✓ Traitement indiciaire brut ✓ NBI <i>Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 (art. 3, I et II ; art. 5)</i></p> <p>✓ Indemnité de feu (2) (sapeurs-pompiers professionnels) <i>Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 (art. 17)</i></p>
<p>1,80 % + 2 % <i>Décret n° 91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, I)</i></p>	<p>✓ Traitement indiciaire brut ✓ Indemnité de feu (2) (sapeurs-pompiers professionnels) <i>Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 (art. 17)</i> <i>Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 (art. 3 III et IV)</i></p>
<p>5 % <i>Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 (art. 3)</i></p>	<p>✓ Montant brut des rémunérations non soumises à retenues pour pension : indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités, avantages en nature (3) ✓ Plafond : l'assiette prise en compte ne peut dépasser 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée <i>Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 (art. 2)</i></p>
<p>9,20 % { 6,80 % (déductible) 2,40 % (non déductible) <i>Code de la sécurité sociale (art. L. 136-8)</i> <i>Code général des impôts (art. 154 quinquies)</i></p>	<p>✓ 98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature (4) <i>Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1-1)</i></p>
<p>0,50 % (non déductible) <i>Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 19)</i></p>	<p>✓ 98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature (4) <i>Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1-1)</i></p>
	<p>✓ Traitement indiciaire brut ✓ NBI</p>
	<p>✓ Traitement indiciaire brut <i>Décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 (art. 16)</i> <i>Lettre-circulaire ministérielle du 15 mars 1993 (NOR : SAN9310148Y)</i></p> <p>✓ Indemnité de feu (2) (sapeurs-pompiers professionnels) <i>Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 (art. 17)</i></p>
	<p>✓ Traitement indiciaire brut ✓ NBI</p>
	<p>✓ Traitement indiciaire brut ✓ NBI – Ile-de-France : <i>CGCT (art. L. 2531-3)</i> – Province : <i>CGCT (art. L. 2333-65)</i></p>

(3) La prise en compte des avantages en nature doit se faire sur la base de leur valeur représentative, fixée par arrêté ministériel du 10 décembre 2002 (NOR : SANS0224281A).

(4) 100 % sur la partie de l'assiette égale ou supérieure au quadruple du plafond de la sécurité sociale.

NATURE ET TEXTE DE BASE	PART EMPLOYEUR / TAUX
<p>COTISATIONS AU TITRE DES ASSURANCES MALADIE, MATERNITÉ, INVALIDITÉ ET DÉCÈS</p> <p>Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)</p>	<p>13 %</p> <p>Code de la sécurité sociale (art. D. 242-3)</p>
<p>COTISATIONS AU TITRE DU RÉGIME LOCAL D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE HAUT-RHIN, BAS-RHIN ET MOSELLE</p> <p>Code de la sécurité sociale (art. L. 242-13)</p>	
<p>COTISATIONS AU TITRE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES</p> <p>Code de la sécurité sociale (art. L. 241-5)</p>	<p>1,80 % (taux collectif) 1,40 % (taux spécifique Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle)</p> <p>Code de la sécurité sociale (art. L. 242-5) Arrêté ministériel du 17 octobre 1995 Arrêté ministériel du 16 décembre 2020</p>
<p>COTISATIONS À LA CNAF</p> <p>Code des communes (art. L. 417-2) et loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 119) Code de la sécurité sociale (art. L. 241-6)</p>	<p>5,25 %</p> <p>Code de la sécurité sociale (art. D. 241-3-1)</p>
<p>COTISATIONS AU TITRE DE L'ASSURANCE VIEILLESSE</p> <p>Code de la sécurité sociale (art. L. 241-3)</p>	<p>1,90 % sur la totalité de l'assiette 8,55 % sur la tranche de l'assiette inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale</p> <p>Code de la sécurité sociale (art. D. 242-4)</p>
<p>CONTRIBUTION À L'IRCANTEC</p> <p>(Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 (art. 7)</p>	<p>4,20 % sur la tranche de l'assiette inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale 12,55 % sur la tranche de l'assiette supérieure au plafond et ne dépassant pas huit fois son montant</p> <p>Arrêté ministériel du 14 janvier 1971</p>
<p>CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE (CSG)</p> <p>Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1)</p>	
<p>CONTRIBUTION POUR LE REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE (CRDS)</p> <p>Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I)</p>	
<p>CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ AUTONOMIE</p> <p>Code de la sécurité sociale (art. L. 137-40)</p>	<p>0,30 %</p>
<p>COTISATIONS AU FNAL</p> <p>(Fonds national d'aide au logement) Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1)</p>	<p>– Au moins 20 agents : 0,50 % – Moins de 20 agents : 0,10 % sur l'assiette limitée au plafond de la sécurité sociale</p> <p>Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1)</p>
<p>VERSEMENT DESTINÉ AUX TRANSPORTS EN COMMUN</p> <p>– Ile-de-France : obligatoire dans les collectivités employant au moins 11 agents CGCT (art. L. 2531-2 et L. 2531-4) – Province : le versement peut être institué dans les collectivités employant au moins 11 agents et répondant à certains critères démographiques CGCT (art. L. 2333-64 et L. 2333-66)</p>	<p>– Départements 75 et 92 : 2,95 % – Départements 93 et 94 : 2,74 % – Autres départements de la région Ile-de-France : 2,01 % pour les communes citées à l'article R. 2531-6 du CGCT et 1,60 % pour les autres communes – Province : variable CGCT (art. L. 2333-67)</p>

PART AGENT / TAUX

ASSIETTE

	<p>✓ Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)</p>
<p>1,50 % Avis du Conseil d'administration de l'instance de gestion du 24 novembre 2014 Code de la sécurité sociale (art. D. 325-4)</p>	<p>✓ Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-13)</p>
	<p>✓ Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)</p>
	<p>✓ Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)</p>
<p>0,40 % sur la totalité de l'assiette 6,90 % sur la tranche de l'assiette inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale Code de la sécurité sociale (art. D. 242-4)</p>	<p>✓ Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)</p>
<p>2,80 % sur la tranche de l'assiette ne dépassant pas le plafond de la sécurité sociale 6,95 % sur la tranche de l'assiette supérieure au plafond et ne dépassant pas huit fois son montant Arrêté ministériel du 14 janvier 1971</p>	<p>✓ Traitement indiciaire brut ✓ Indemnité de résidence ✓ NBI ✓ Primes et indemnités ✓ Avantages en nature Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 (art. 7)</p>
<p>9,20 % { 6,80 % (déductible) 2,40 % (non déductible) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-8) Code général des impôts (art. 154 quinquies)</p>	<p>✓ 98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature (1) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1-1)</p>
<p>0,50 % (non déductible) Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 19)</p>	<p>✓ 98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature (1) Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1-1)</p>
	<p>✓ Montant brut total des rémunérations et avantages en nature</p>
	<p>✓ Montant brut total des rémunérations et avantages en nature</p>
	<p>✓ Montant brut total des rémunérations et avantages en nature – Ile-de-France : CGCT (art. L. 2531-3) – Province : CGCT (art. L. 2333-65)</p>

(1) 100 % sur la partie de l'assiette égale ou supérieure au quadruple du plafond de la sécurité sociale.

NATURE ET TEXTE DE BASE	PART EMPLOYEUR / TAUX	PART AGENT / TAUX
<p>COTISATION VERSÉE PAR LES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES à un centre de gestion (CDG) (1)</p> <p><i>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22)</i></p>	<p>0,80 % maximum (taux fixé par délibération du conseil d'administration du CDG)</p> <p><i>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22)</i> <i>Loi n°88-13 du 5 janvier 1988 (art. 48)</i></p>	
<p>COTISATION VERSÉE AU CNFPT PAR LES COLLECTIVITÉS ayant au moins, au 1^{er} janvier 2014, un emploi à temps complet inscrit à leur budget (2)(3)</p> <p><i>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)</i></p>	<p>0,90 % maximum (taux voté par délibération du conseil d'administration du CNFPT)</p> <p><i>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)</i></p>	
<p>PRÉLÈVEMENT SUPPLÉMENTAIRE VERSÉ AU CNFPT par les offices publics de l'habitat (3)</p> <p><i>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)</i></p>	<p>0,05 % maximum (taux voté par délibération du conseil d'administration du CNFPT)</p> <p><i>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)</i></p>	

(1) La cotisation obligatoire ne doit pas être confondue avec la contribution versée de manière facultative par les collectivités non affiliées à un CDG, au titre du socle de missions mentionnées à l'article 23 IV de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Le taux de cette contribution est défini chaque année par le conseil d'administration du centre, dans la limite de 0,2 % des rémunérations soumises à retenue pour pension et du coût réel des missions.

(2) Cette cotisation est majorée s'agissant des services départementaux d'incendie et de secours. Le taux de la majoration, fixé chaque année par le conseil d'administration du CNFPT, ne peut dépasser 2 %. Elle est prélevée sur la masse des rémunérations versées aux sapeurs-pompiers professionnels (*loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 12-2-1*).

(3) À compter du 1^{er} janvier 2019, la cotisation obligatoire, la cotisation majorée et le prélèvement supplémentaire sont recouvrés et contrôlés par les Urssaf (*loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 12-2*).

ASSIETTE RÉGIME SPÉCIAL

ASSIETTE RÉGIME GÉNÉRAL

<p>✓ Traitement indiciaire brut ✓ NBI <i>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22)</i></p>	<p>✓ Montant brut total des rémunérations et avantages en nature <i>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22)</i></p>
<p>✓ Traitement indiciaire brut ✓ NBI <i>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)</i></p>	<p>✓ Montant brut total des rémunérations et avantages en nature <i>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)</i></p>
<p>✓ Traitement indiciaire brut ✓ NBI <i>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)</i></p>	<p>✓ Montant brut total des rémunérations et avantages en nature <i>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)</i></p>

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Versement du supplément familial de traitement en cas de garde alternée

Dans le cadre de l'application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n°2020-1366 du 10 novembre 2020 commun aux trois fonctions publiques est intervenu pour fixer les modalités de partage du supplément familial de traitement (SFT), en cas d'exercice d'une garde alternée. Ce décret est entré en vigueur le 12 novembre 2020.

À l'instar du traitement et de l'indemnité de résidence et à la différence des primes et indemnités, le supplément familial de traitement constitue un élément obligatoire de la rémunération d'un fonctionnaire. Les agents contractuels peuvent également en bénéficier par renvoi de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 qui fixe les principes applicables en matière de rémunération des fonctionnaires (1).

1 À l'exclusion des agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation.

2 Art. 10 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

Le droit au SFT est fonction du nombre d'enfants à charge, à raison d'un seul droit par enfant. Pour bénéficier du supplément, l'agent public doit assurer la charge effective et permanente de l'enfant (2). Le SFT comprend une part fixe déterminée en fonction du nombre d'enfants à charge et une part proportionnelle à partir du deuxième enfant (3).

Le SFT ne peut en outre faire l'objet d'un cumul avec un avantage de même nature accordé pour un même enfant par un employeur public (4).

3 Art. 10 bis du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 précité.

4 Les employeurs concernés sont énumérés à l'article L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Un autre principe de non-cumul s'applique dans le cadre du versement du SFT. En vertu de ce principe, si deux agents publics assument la charge du ou des mêmes enfants, celui qui bénéficie du SFT doit être désigné entre eux d'un commun accord.

Jusqu'à l'intervention de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les dispositions statutaires prévoyaient les modalités de versement du SFT dans le cadre du divorce, de la séparation et de l'attribution de la garde exclusive à l'un des parents. En revanche, aucun dispositif spécifique n'était prévu en cas de garde alternée. Les modalités d'attribution de ce complément de rémunération qui vise « à compenser le coût de l'éducation des enfants » s'avéraient donc inadaptées par rapport à l'évolution sociale et juridique de la famille, alors même que l'exercice de la garde alternée était déjà expressément pris en compte dans le cadre du versement des allocations familiales (5).

Le juge administratif s'est toutefois prononcé sur la compatibilité entre l'exercice de la garde alternée et le fait d'assurer la charge permanente et effective d'un enfant. Il a ainsi précisé au sujet de l'attribution d'un congé de maternité que l'agent public qui bénéficiait d'un droit à la résidence alternée mis en œuvre de manière effective et équivalente, assurait la charge effective et permanente de l'enfant (6). S'agissant plus particulièrement du SFT, le juge de cassation a indiqué qu'« en cas de séparation et de résidence alternée au domicile de chacun d'eux, les parents étaient présumés assumer de manière exclusive

la charge effective et permanente de l'enfant (7) ». Des refus de versement du SFT par l'administration ont été censurés par plusieurs tribunaux administratifs (8).

La loi du 6 août 2019 a donc clarifié les conditions dans lesquelles les agents publics peuvent partager le SFT en cas de garde alternée ; le décret du 10 novembre 2020 vient fixer ces conditions en modifiant le titre IV du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 consacré au SFT.

Les modalités de partage du SFT en cas de garde alternée

Un nouvel article 11 bis du décret du 24 octobre 1985 détermine en effet dans quelles conditions le SFT peut faire l'objet d'un partage par moitié entre les deux parents dans le cadre de la garde alternée. Cette possibilité de partage est conditionnée à la mise en œuvre effective d'une garde alternée au domicile de chacun des parents telle que prévue par l'article 373-2-9 du code civil.

Dans ce cas, le partage peut intervenir :

- soit sur demande conjointe des deux parents ;
- soit lorsque les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique.

Si le partage résulte d'une demande conjointe, ses modalités ne peuvent pas être remises en cause avant l'expiration d'un délai d'un an, sauf en cas de changement du mode de résidence de l'enfant.

Le calcul du montant du SFT en cas de partage

Dans le cas d'un partage du SFT entre les deux parents, le montant perçu est égal à celui dû pour l'ensemble des enfants dont l'agent public est parent ou dont il a la charge effective et permanente, multiplié par un coefficient. Celui-ci résulte du rapport entre le nombre moyen de ses enfants et le nombre total d'enfants dont il est le parent ou a la charge effective et permanente.

L'article 11 ter du décret du 24 octobre 1985 précise à cet égard que le nombre moyen d'enfants doit être obtenu en faisant la somme du nombre d'enfants à la charge de l'intéressé selon les modalités suivantes :

- chaque enfant en résidence alternée compte pour 0,5 ;
- les autres enfants à charge comptent pour 1.

Si l'ancien conjoint est fonctionnaire ou agent public, le bénéficiaire peut formuler une demande pour que le SFT soit calculé du chef de son ancien conjoint. Dans cette situation, le calcul s'effectue par rapport à l'indice de traitement de l'ancien conjoint. Le montant du SFT est alors égal au montant dû au titre des enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente, multiplié par un coefficient résultant du rapport entre le nombre moyen d'enfants du parent bénéficiaire et le nombre total d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou à la charge effective et permanente.

Un exemple de calcul du SFT en cas de garde alternée est présenté page suivante.

5 Question écrite n°103011 du 22 mars 2011 de M^{me} Marie-Jo Zimmermann, publiée au *Journal officiel de l'Assemblée nationale* du 7 juin 2011.

6 Conseil d'État, 16 décembre 2013, req. n°36765.

7 Conseil d'État, 30 juillet 2014, req. n°371405.

8 Voir notamment, tribunal administratif de Caen, 29 décembre 2016, n° 1501360 et tribunal administratif de Melun, 26 janvier 2012, n° 0901835. Voir aussi sur ce point l'article relatif au supplément familial de traitement en cas de séparation des parents dans le numéro de novembre 2012 des *IAJ*.

EXEMPLE DE CALCUL DU SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT EN CAS DE GARDE ALTERNÉE

Situation de l'agent

- Un fonctionnaire bénéficie d'une garde alternée pour son premier enfant.
- Son ex conjoint n'est pas agent public .
- Par ailleurs, il assure la charge exclusive de son second enfant.
- Compte tenu du traitement indiciaire du fonctionnaire, le montant du SFT dû pour 2 enfants est de 78 € mensuels.

❶ SFT dû à l'agent

Montant dû pour l'ensemble des enfants dont il est le parent ou dont il a la charge effective et permanente

Nombre moyen d'enfants de l'agent

$$\frac{78 \text{ €} \times 1,5}{2} = 58,50 \text{ €}$$

Nombre total d'enfants dont il est le parent ou a la charge effective et permanente

– Le montant du SFT dû à l'agent est de 58,50 €.

❷ SFT dû à l'ex-conjoint

Montant dû pour l'ensemble des enfants dont le fonctionnaire est le parent ou dont il a la charge effective et permanente

Nombre moyen d'enfants du parent bénéficiaire

$$\frac{78 \text{ €} \times 0,5}{2} = 19,50 \text{ €}$$

Nombre total d'enfants dont le fonctionnaire est le parent ou a la charge effective et permanente

– Le montant du SFT dû à l'ex conjoint est de 19,50 €.

Hors-série de la revue LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux



Ce hors-série de la revue *Les informations administratives et juridiques* présente une sélection annuelle des décisions rendues par le Conseil d'État en matière de fonction publique territoriale.

Destiné en premier lieu aux directions des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux, il s'adresse plus largement à l'ensemble des praticiens du droit de la fonction publique, et notamment aux services juridiques des collectivités, aux syndicats ou aux avocats.

➔ Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

➔ Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du CIG de la petite couronne.

➔ Un index thématique permet d'accéder aisément au contenu d'un arrêt déterminé.

✓ **Ouvrage adressé aux abonnés à la revue « *Les informations administratives et juridiques* »**

✓ **En vente également à l'unité**

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

<https://www.vie-publique.fr/publications>

Mise en place du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale

Un décret du 9 décembre 2020 détermine les modalités d'application du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale. Les déplacements des agents publics territoriaux entre leur domicile habituel et leur lieu de travail peuvent ainsi désormais faire l'objet d'une prise en charge par les employeurs publics lorsqu'ils sont effectués à l'aide d'un vélo personnel (avec ou sans assistance) ou en covoiturage.

Depuis 2010 ⁽¹⁾, l'ensemble des employeurs publics assure la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail au moyen de transports publics ou de service publics de location de vélos.

Dans le cadre de la transition écologique et au regard du bilan positif tiré de la mise en œuvre de l'indemnité kilométrique vélo (IKW) par les employeurs du secteur privé ⁽²⁾ et de son expérimentation dans la fonction

publique de l'État (FPE) ⁽³⁾, la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités a généralisé ce dispositif en instaurant le « forfait mobilités durables ». Cela a également permis à de nouveaux publics, comme les habitants des zones rurales ou péri-urbaines qui n'ont pas accès aux transports en commun, de bénéficier d'une prise en charge de leurs déplacements domicile-travail.

Le décret n°2020-543 du 9 mai 2020 ⁽⁴⁾ est intervenu pour fixer les conditions d'application de ce forfait dans la FPE.

1 Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

2 Décret n°2016-144 du 11 février 2016 relatif au versement d'une indemnité kilo-métrique vélo.

3 Il s'agissait d'une expérimentation menée par les ministères chargés de l'environnement et du logement dans le cadre du décret n°2016-1184 du 31 août 2016.

4 Décret n°2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État.

Un arrêté ministériel du 9 mai 2020 a par ailleurs fixé à 200 euros le montant annuel du « forfait de mobilités durables ».

Le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 procède à la transposition du « forfait mobilités durables » dans la FPT. Il est entré en vigueur le 11 décembre 2020 et s'applique, en raison de la crise sanitaire et de la mise en œuvre de la première période de confinement sur l'ensemble du territoire national, aux déplacements effectués par les agents publics territoriaux à compter du 11 mai 2020. Les modalités d'octroi de ce forfait sont définies par délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale, de son groupement ou de son établissement public dans les conditions prévues par le décret.

Le champ d'application du dispositif

Les bénéficiaires

La prise en charge des frais de transport dans le cadre du « forfait mobilités durables » concerne les agents publics relevant de la loi du 26 janvier 1984 (5). Sont concernés les fonctionnaires et les agents contractuels employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Toutefois, l'article 9 du décret du 9 décembre 2020 exclut du champ de ce dispositif les agents qui bénéficient :

- d'un logement de fonction sur leur lieu de travail ;
- d'un véhicule de fonction ;
- d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail ;
- d'un transport gratuit assuré par leur employeur.

5 Art. 1 du décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020.

L'objet du forfait

Le forfait versé par l'employeur vise le remboursement partiel ou total des frais engagés dans le cadre des déplacements des agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail au moyen de leur cycle, d'un cycle à pédalage assisté personnel ou du covoiturage, en tant que conducteur ou passager.

Dans le secteur privé, les conditions d'application du forfait sont moins restrictives que dans la fonction publique. En effet, les frais pris en charge peuvent aussi résulter de l'utilisation « d'autres services de mobilité partagée » (la location ou la mise à disposition en libre-service de véhicules (6) et les services d'autopartage (7)). On signalera à cet égard que l'article 119 de la loi de finances pour 2021 prévoit une extension de la prise en charge aux déplacements effectués par les salariés à l'aide de leur « *engin personnel de déplacement motorisé* (8) » à compter du 1^{er} janvier 2022 (9).

Le « forfait mobilités durables » donne lieu au versement d'un montant de 200 euros à son bénéficiaire (10) pour une année civile. S'agissant de la fixation de ce montant annuel, l'article 3 du décret du 9 décembre 2020 renvoie à l'arrêté ministériel du 9 mai 2020 qui s'applique à la fonction publique de l'Etat. Les salariés du secteur privé peuvent bénéficier d'une allocation forfaitaire exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 500 euros par an et par

7 Services mentionnés à l'article L. 1231-14 du code des transports, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions.

8 Trotinettes électriques, monoroues, gyropodes, hoverboards notamment.

salarié dans les conditions prévues par les articles L.3261-3-1 et L.3261-4 du code du travail et l'article 81 du code général des impôts.

Les modalités d'octroi du « forfait mobilités durables »

Le bénéficiaire du « *forfait mobilités durables* » est subordonné à l'utilisation de l'un des moyens de transport précités pendant un nombre minimal de jours sur une année civile (11). L'arrêté ministériel du 9 mai 2020 prévoit à cet égard 100 jours minimum d'utilisation. Ce nombre minimal de jours fait en outre l'objet d'une modulation en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent et à proportion de son temps de présence dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé dans certains cas (recrutement ou radiation des cadres au cours de l'année, placement dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année) (12).

☞ On signalera qu'un régime dérogatoire est prévu pour l'année 2020 puisque ce décret est entré en vigueur le 11 décembre 2020 mais il s'applique aux déplacements effectués à compter du 11 mai 2020. Le nombre minimal de jours est donc réduit de moitié (soit à 50 jours) au titre des déplacements effectués pendant cette année.

Le versement du « forfait mobilités durables » est par ailleurs soumis à un principe de non-cumul, il ne peut ainsi pas être cumulé avec le versement mensuel de remboursement des frais de transport publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos.

☞ Toutefois, à titre exceptionnel, pour l'année 2020, les agents publics peuvent, par dérogation, bénéficier du « forfait mobilités durables » et de la prise en charge partielle des

12 Art. 7 du décret du 9 décembre 2020.

titres d'abonnement aux transports public « à condition que leur versement intervienne au titre de périodes distinctes ».

Le versement du « forfait mobilités durables »

Le versement de ce forfait est subordonné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur établie par l'agent et certifiant de l'utilisation de l'un ou des moyens de transport concernés auprès de son employeur. Le dépôt de cette déclaration doit intervenir au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé (13).

Lorsqu'il y a une pluralité d'employeurs publics, l'agent doit déposer la déclaration sur l'honneur auprès de chacun d'entre eux dans le même délai (14). Dans ce cas, le montant du forfait versé par chaque employeur est déterminé en prenant en compte le total cumulé des heures travaillées. Chaque employeur participe alors à la prise en charge au prorata des heures travaillées dans la collectivité ou l'établissement public.

Est également prévue dans certains cas une possibilité de modulation du montant du forfait à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé. Cette modulation concerne trois situations :

- l'agent recruté au cours de l'année ;
- l'agent radié des cadres au cours de l'année ;
- l'agent placé dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année.

Pour rappel, dans le cadre de la prise en charge partielle des abonnements aux transports publics, une suspension du versement doit par ailleurs être mise en œuvre pour certaines périodes (congés longue maladie, paternité, bonifiés, notamment). La différence de périodicité des versements relatifs au remboursement partiel des titres d'abonnement aux transports publics qui a un caractère mensuel (15) et au « forfait mobilités durables » dont le versement est annuel paraît pouvoir justifier la différence de régime.

Le contrôle de l'utilisation du vélo (avec ou sans assistance) par l'employeur revêt un caractère facultatif. Pour mener à bien son contrôle, celui-ci peut demander à l'agent « tout justificatif utile à cet effet », comme des factures d'achat, d'assurance ou d'entretien (16).

L'employeur doit en revanche contrôler l'utilisation effective du covoiturage. Dans sa fiche pratique, la DGAFP mentionne les justificatifs suivants :

- un relevé de facture (si passager) ou de paiement (si conducteur) d'une plateforme de covoiturage ;
- une attestation sur l'honneur du covoitureur en cas de covoiturage effectué en dehors des plateformes professionnelles ;
- une attestation issue du registre de preuves du covoiturage (<http://covoiturage.beta.gouv.fr>).

Le « forfait mobilités durables » est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration, par l'employeur auprès duquel la déclaration a été déposée. Il est exonéré de cotisations sociales (17) et d'impôts sur le revenu. ●

13 Art. 4 du décret du 9 décembre 2020.

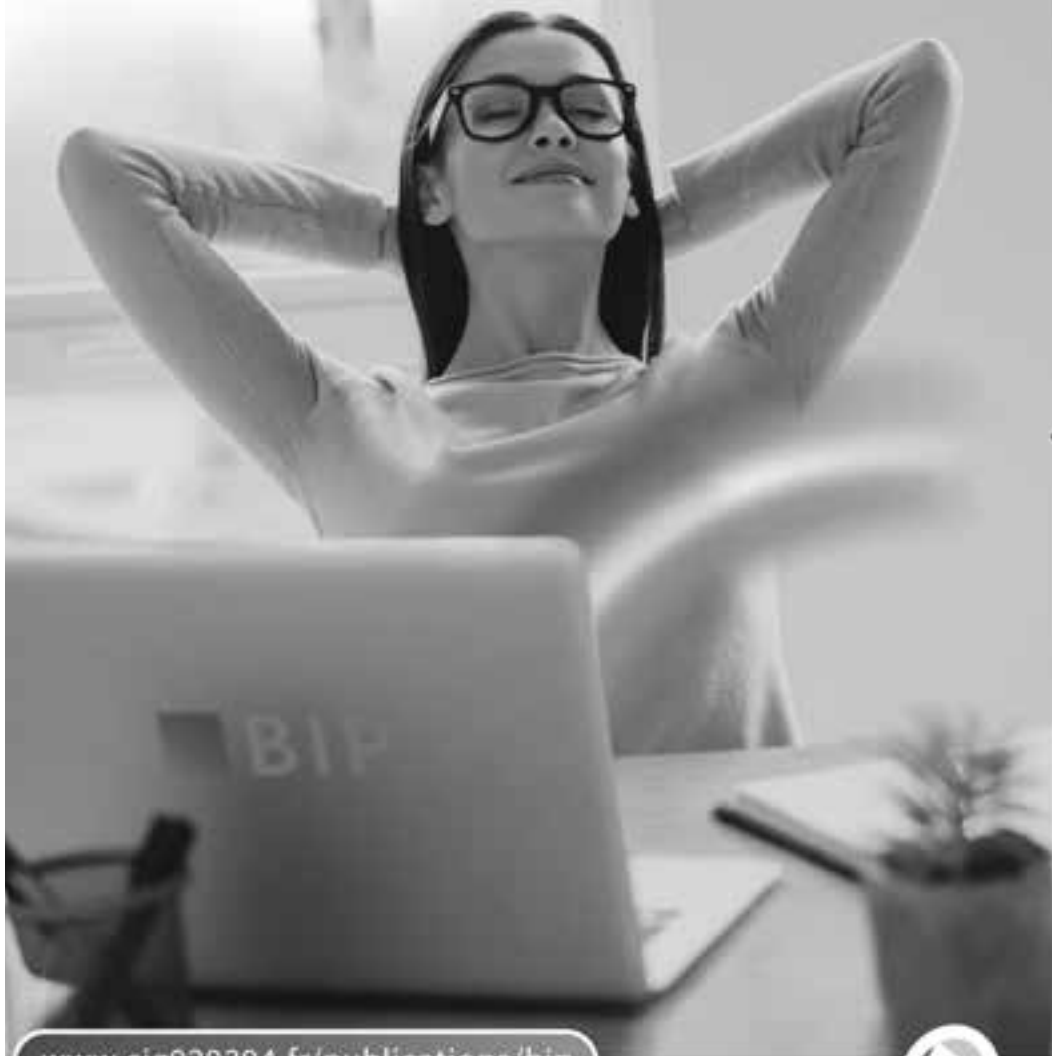
14 Art. 6 du décret du 9 décembre 2020.

15 Art. 4 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010.

16 Fiche pratique relative aux modalités de versement du «forfait mobilités durables», DGAFP.

17 Art. L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale.

■ BIP LE STATUT EN TOUTE SÉRÉNITÉ



www.cig929394.fr/publications/bip

La banque d'informations statutaires
pour la gestion du personnel territorial

CIG petite entreprise



Cette partie vous propose une sélection de ressources documentaires traitant des sujets d'actualité relatifs à la fonction publique territoriale et à son environnement.

Chaque thématique traitée est classée par type de documents : les textes, les documents parlementaires (projets de loi, rapports parlementaires, questions écrites), la jurisprudence, les chroniques de jurisprudence ainsi qu'une revue de presse.

LE POINT SUR...

29	Covid-19
35	Réforme de la fonction publique

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

39	Accès à la fonction publique
39	Agents de droit privé
40	Cadres d'emplois / Métiers territoriaux
43	Cessation de fonctions
44	Conditions de travail
45	Discipline
45	Droits et obligations
48	Durée du travail
48	Indisponibilité physique
49	Instances consultatives de la fonction publique
49	Instances nationales de consultation (CSFPT / CCFP)
50	Organismes de gestion et de formation de la FPT (CDG / CNFPT)
50	Positions
51	Protection sociale / Action sociale
52	Rémunération / Indemnisation / Avantage en nature
54	Ressources humaines / Management

À LIRE ÉGALEMENT

57	Actes administratifs
57	Actualité des autres fonctions publiques
57	Accident du travail
58	Adoption
58	Code de déontologie
59	Congés spécifiques
59	Contentieux
60	Décentralisation
60	Discrimination
61	Documents administratifs / Accès et communication
61	Egalité professionnelle
61	Elu local
63	Emploi
63	Finances publiques / Finances locales
67	Financement de la sécurité sociale / Sécurité sociale
68	Médiation / Contentieux
68	Politique publique
69	Retraite
69	RGPD / Open Data
70	Service public



COVID-19

Ordonnance n° 2020-1553 du 9 décembre 2020 prolongeant, rétablissant ou adaptant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de Covid-19

TEXTE

(NOR : SSAZ2032646R)
JO, n° 298, 10 décembre 2020,
texte n° 35

L'article 2 de cette ordonnance rétablit les dispositions de l'ordonnance n° 2020-310 du 25 mars 2020 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants afin de permettre aux assistants maternels d'accueillir simultanément jusqu'à six enfants, ce qui n'est aujourd'hui possible que pour les assistants maternels ayant un agrément pour la garde de quatre enfants. Ce renforcement de la capacité individuelle d'accueil des assistants maternels permettra de maintenir à un haut niveau leur capacité globale à contribuer à l'accueil des enfants de professionnels prioritaires et indispensables à la vie des Français, pendant cette nouvelle phase

de la crise sanitaire. Cet article reprend également le principe d'une obligation de déclaration au président du conseil départemental, pour permettre aux services de centres de protection maternelle et infantile (PMI) de connaître les professionnels concernés et de leur offrir un accompagnement renforcé. Pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux, plusieurs adaptations de leur fonctionnement sont rétablies, pour assurer la continuité de l'accompagnement et la protection des personnes âgées, des personnes en situation de handicap, des majeurs et mineurs protégés et des personnes en situation de pauvreté.

Ordonnance n° 2020-1507 du 2 décembre 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire

TEXTE

(NOR : TFPM2031895R)
JO, n° 292, 3 décembre 2020,
texte n° 62

Cette ordonnance reprend et adapte certaines dispositions prévues par l'ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire. L'article 1^{er} autorise le recours à des réunions dématérialisées, en audio ou visioconférence, pour les organes collégiaux des établissements publics, quel que soit leur statut, les groupements d'intérêt public, les autorités administratives indépendantes, les autorités publiques indépendantes, d'autres organismes publics, les organismes privés chargés d'une mission de service public administratif ainsi que pour

les commissions et autres instances collégiales administratives jusqu'à l'expiration de l'état d'urgence sanitaire, qui a été prolongé jusqu'au 16 février 2021, augmenté d'une durée d'un mois. En outre, dans l'hypothèse où leur renouvellement ou leur remplacement implique de procéder à une élection qui ne peut être organisée de manière dématérialisée, l'article 2 permet de procéder à la prorogation des mandats des membres des instances de délibération des organes, collèges ou encore commissions afin qu'ils puissent continuer à siéger en toute sécurité juridique. Toutefois, cette prorogation ne pourra excéder le 30 avril 2021.

TEXTE

(NOR : MTRT2031640R) JO, n° 292,
3 décembre 2020, texte n° 33

Ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire

Cette ordonnance rétablit, en les adaptant à la situation, les mesures prévues par l'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 ayant pour objet d'aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions et notamment le suivi de l'état de santé des salariés. L'article 1^{er} prévoit que les services de santé au travail participent à la lutte contre la propagation de la Covid-19, notamment par la diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion, l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention et dans l'adaptation de leur organisation de travail aux effets de la crise sanitaire, et enfin par la participation aux opérations de dépistage et aux futures actions de vaccination. L'article 2 prévoit que le médecin

du travail peut, dans des conditions définies par décret, prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la Covid-19 et établir un certificat médical permettant aux salariés vulnérables d'être placés en activité partielle. Celui-ci peut, ainsi que d'autres professionnels des services de santé au travail qu'il supervise, prescrire et réaliser des tests de détection du SARS-CoV-2. Ces dispositions s'appliquent jusqu'au 16 avril 2021, dans des conditions définies par décret. Enfin, l'article 3 prévoit le report des visites médicales des salariés dont l'échéance intervient avant le 17 avril 2021. Ces visites sont organisées par les services de santé au travail selon des modalités définies par décret en Conseil d'État et dans la limite d'un an suivant l'échéance précitée.

TEXTE

(NOR : TFPF2033148R) JO, n° 312,
26 décembre 2020, texte n° 102

Ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19

Cette ordonnance permet « de maintenir la faculté d'adapter les modalités d'accès aux formations de l'enseignement supérieur et de délivrance des diplômes, y compris le baccalauréat, ainsi que celles relatives aux voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics ». Les articles 6 et 7 de cette ordonnance permettent de continuer à prendre les mesures nécessaires pour assurer la continuité du déroulement des voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics, dans le respect du principe constitutionnel d'égalité de traitement des candidats, jusqu'au 30 avril 2021 inclus. « Pourront ainsi être adoptées, sur le fondement de l'article 7, toutes les fois où elles demeurent nécessaires dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19, des mesures d'adaptation du nombre ou du contenu des épreuves pour permettre de simplifier le processus d'accès aux emplois publics, en raccourcir la durée et ainsi pourvoir aux vacances d'emploi en temps utile. Ces mesures pourront prendre la forme de la suppression des épreuves non compatibles

avec le respect des consignes sanitaires, ou leur adaptation, lorsqu'elle est possible, pour en permettre le respect ». Les dispositions réglementaires nécessaires pour permettre la continuité du déroulement des concours et examens face à l'impossibilité des déplacements physiques des candidats, comme des membres de jury seront prolongées. Les dispositifs de visioconférence ou d'audioconférence, assortis des garanties nécessaires pour assurer l'égalité de traitement des candidats ainsi que la lutte contre la fraude, précédemment mis en place pourront être maintenus toutes les fois que les conditions matérielles seront réunies pour permettre l'organisation du processus de sélection à distance ». Dans la fonction publique territoriale, l'article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les listes d'aptitude sont valables pour une durée de 4 ans à l'issue du concours. Afin de ne pas pénaliser les candidats dans leur recherche d'un employeur à la suite de leur réussite au concours, et de permettre aux autorités organisatrices des concours de pourvoir aux vacances

d'emplois constatées, le décompte de la période de validité de ces listes est suspendu pendant la période courant du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 30 avril 2021.

Décret n° 2020-1695 du 24 décembre 2020 pris pour l'application des articles 7 et 8 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19

TEXTE

(NOR : TFPF2035757D) JO, n° 312, 26 décembre 2020, texte n° 103

Ce décret fixe les garanties techniques et procédurales permettant d'assurer l'égalité de traitement et la lutte contre la fraude applicables pour l'organisation des voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics de la fonction publique civile, au corps judiciaire et aux magistrats de l'ordre judiciaire pendant la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 30 avril 2021 inclus. Il précise ainsi les conditions du recours à la visioconférence et aux moyens de communication électroniques pour l'organisation des voies d'accès et des délibérations de jurys et instances de sélection, en particulier les garanties offertes ainsi que les caractéristiques techniques des dispositifs susceptibles d'être utilisés, y compris en cas d'impossibilité de réunir un jury ou une instance de sélection en un seul et même lieu. Pour les voies d'accès à la fonction publique, le décret

fixe également la procédure applicable pour l'adaptation des modalités d'accès, notamment s'agissant du nombre et du contenu des épreuves. Il prévoit également les conditions dans lesquelles les candidats aux concours internes peuvent être admis en cas de report de ces concours. En outre, pour la fonction publique de l'État, il rappelle les modalités de recours aux listes complémentaires en vue de pourvoir aux emplois vacants. Pour les autres fonctions publiques, il fixe la date à laquelle le titre ou le diplôme doit être obtenu lorsqu'il est requis à la date d'établissement de la liste de classement des candidats déclarés admis par le jury. Enfin, ce décret prévoit diverses dispositions relatives à la continuité de l'organisation des voies d'accès pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19.

Décret n° 2020-1716 du 28 décembre 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage

TEXTE

(NOR : MTRD2031278D) JO, n° 314, 29 décembre 2020, texte n° 22

Afin de tenir compte des dernières mesures de restriction des déplacements et activités mises en place pour lutter contre l'épidémie de Covid-19, ce décret reprend et complète les mesures d'urgence mises en place pour les demandeurs d'emploi indemnisés par les titres II et III du décret du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail. Le texte reporte ou prolonge en outre l'application de certaines dispositions applicables aux demandeurs d'emploi. Il reporte ainsi au 1^{er} avril 2021 la date d'application du méca-

nisme de dégressivité de l'allocation pour certains allocataires. Il prolonge jusqu'au 31 mars 2021 la fixation temporaire à quatre mois de la durée minimale d'affiliation requise pour l'ouverture ou le rechargement d'un droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Il maintient également jusqu'à la même date l'application des dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 relatives au calcul du salaire journalier de référence servant de base à la détermination du montant d'allocation d'aide au retour à l'emploi et à la durée d'indemnisation.

TEXTE

(NOR : SSAH2033317D) JO, n° 302,
15 décembre 2020, texte n° 19

Décret n° 2020-1580 du 14 décembre 2020 portant modification des décrets n° 2020-568 du 14 mai 2020 et n° 2020-711 du 12 juin 2020 relatifs au versement d'une prime exceptionnelle allouée à certains agents mobilisés à la suite de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

Ce texte apporte des précisions relatives à la version du texte de loi applicable aux décrets n° 2020-568 du 14 mai 2020 et n° 2020-711 du 12 juin 2020 relatifs au versement d'une prime exceptionnelle allouée à certains agents mobilisés à la suite de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de l'épidémie de Covid-19,

à la suite de la modification par le décret n° 2020-1425 du 21 novembre 2020 adaptant les modalités de versement de la prime exceptionnelle allouée à certains agents mobilisés à la suite de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.

TEXTE

(NOR : SSAZ2035391D) JO, n° 302,
15 décembre 2020, texte n° 21

Décret n° 2020-1582 du 14 décembre 2020 modifiant les décrets n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 et n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Ce décret précise les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de coronavirus-Covid 19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. L'article 2 apporte des modifications au décret du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence

sanitaire et instaure un couvre-feu interdisant tout déplacement de personne hors de son lieu de résidence entre 20 heures et 6 heures du matin à l'exception de certains déplacements. Une dérogation à cette disposition est accordée entre le 24 décembre 2020 à 20 heures et le 25 décembre 2020 à 6 heures.

TEXTE

Ministère de la transformation
et de la fonction publiques,
18 décembre 2020

Circulaire du 18 décembre 2020 relative à la reconnaissance des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 dans la fonction publique de l'État

Pour les pathologies professionnelles liées à la Covid-19, cette circulaire précise les modalités de prise en compte par les commissions de réforme des recommandations formulées au comité régional de reconnaissance des maladies

professionnelles unique du régime général et d'organisation des services de l'État pour l'examen des demandes des fonctionnaires en matière de reconnaissance d'imputabilité au service de cette maladie.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

Document de l'Assemblée
nationale, n°3714,
21 décembre 2020.- 24 p.

Projet de loi instituant un régime pérenne de gestion des urgences sanitaires, procédure accélérée / Présenté par M. Jean Castex, Premier ministre

L'objectif de ce projet de loi est de bâtir un cadre cohérent à partir des dispositions qui préexistaient à la crise et de celles mises en place à cette occasion, qui forment aujourd'hui un ensemble de trois régimes d'urgence : celui des menaces sanitaires graves (art. L. 3131-1 à L. 3131-11 du code de la santé publique), celui de l'état d'urgence sanitaire (art. L. 3131-12 à L. 3131-20) et celui de la sortie de l'état d'urgence

sanitaire (article 1^{er} de la loi du 9 juillet 2020), auxquels s'ajoutent des dispositions particulières en matière de systèmes d'information. La refonte prévue par ce projet de texte distingue deux niveaux d'intervention selon la gravité de la situation et la nature des mesures à prendre pour y faire face: l'état de crise sanitaire, d'une part, et l'état d'urgence sanitaire, d'autre part. Ces deux régimes pourront rester autonomes

mais ils pourront également s'inscrire dans le prolongement l'un de l'autre. Les cinq articles du projet de loi procèdent à une restructuration d'une partie du code de la santé publique et décrivent, notamment, les différentes procédures d'instauration,

les prérogatives des autorités compétentes, la dispense de consultations préalables, les règles d'information du Parlement ainsi que le régime de responsabilité des professionnels de santé et des autres personnes amenées à intervenir.

REVUE DE PRESSE

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 9, septembre 2020.- pp. 583-592

État et collectivités territoriales face à la Covid-19

A la lumière des jurisprudences, l'auteur de cet article constate que la juridiction administrative s'est employée à protéger l'action de l'État notamment contre l'impatience des justiciables. Le juge administratif a ainsi rejeté la majorité des demandes d'injonction « *de faire* » pour protéger la population, tout en prodiguant de nombreuses recommandations à l'administration. Il a également rejeté, dans la phase de confinement strict de la population, les requêtes contre les dispositifs restreignant les libertés publiques, tout en assouplissant

sa jurisprudence au fil du déconfinement et de la sortie progressive de l'état d'urgence sanitaire. En parallèle, le juge administratif a dû protéger l'action de l'État contre les initiatives des pouvoirs locaux. Face au risque d'excès susceptibles d'amener le désordre, celui-ci s'est ainsi employé à réguler les initiatives locales empiétant sur le domaine de compétence de l'État et celles qui, édictées par le représentant de l'État, étaient susceptibles de porter atteinte à la légalité.

REVUE DE PRESSE

Ipsos, 2020.- 29 p.

Baromètre du Travail Ouvert : 2020, année zéro du télétravail dans le secteur public

Le Baromètre Wimi-Ipsos du Travail Ouvert dresse un comparatif du télétravail entre secteurs public et privé. Il s'interroge sur les bouleversements engendrés par la Covid-19 sur l'organisation et la culture de travail dans la fonction publique. Alors que seuls 13 % des agents télétravaillaient avant la crise, la moitié des agents publics ont été amenés à travailler à distance pendant les confinements. Ces derniers jugent très majoritairement (73 %) que leur organisation n'était pas prête à affronter le premier confinement (contre 52 % dans le privé) et ils étaient encore une majorité à penser qu'elle ne l'était toujours pas pour le second confinement (51 % contre 40 % dans le privé). Pour autant, les agents tirent un bilan largement positif de cette

expérience : deux tiers (67 %) ont bien vécu le second confinement d'un point de vue professionnel. Deux freins, culturel et technique, doivent cependant encore être levés dans le secteur public : une culture du présentisme encore trop forte et une inadaptation des outils. Par ailleurs, le confinement a agi comme un « *super-révéléateur* » de la culture de travail. Les agents qui ont le mieux supporté le confinement sont ceux qui évoluaient déjà dans une équipe cultivant le travail ouvert : transparence, esprit d'équipe et confiance. Enfin, en matière de protection des données professionnelles, les actifs interrogés accordent une confiance plus élevée aux logiciels français et européens qu'aux logiciels américains.

REVUE DE PRESSE

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2020.- 8 p.

Questions / Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 (mise à jour au 16 décembre 2020)

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a mis à jour son questions-réponse en date du 16 décembre 2020. La DGAFP apporte des

précisions sur les préparations au reclassement et les congés bonifiés non pris durant la crise sanitaire. Les premières peuvent faire l'objet d'une nouvelle période, les seconds

peuvent être reportés. Elle détaille par ailleurs les modalités de recours au télétravail, les règles relatives à l'environnement professionnel pour les agents exerçant en

présentiel, la situation des agents identifiés comme « cas contact à risque » et considérés comme vulnérables ainsi que la durée de validité des tickets-restaurants 2020.

REVUE DE PRESSE

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2020.- 12 p.

Recommandations pour le déroulement des concours et examens de la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19 (mise à jour au 15 décembre 2020)

Le décret n° 2020-1582 du 14 décembre 2020 modifiant les décrets n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 et n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire permet le maintien du déroulement des concours et examens de la fonction publique durant la période dite de rétablissement du couvre-feu. L'organisation des concours et examens de la fonction publique nécessite de poursuivre la mise en œuvre des modalités

permettant de respecter les consignes sanitaires édictées par le gouvernement en vue de prévenir le risque de propagation de la Covid-19. Cette note précise les règles à respecter en matière sanitaire, les modalités de préparation et d'organisation des épreuves de concours dans la fonction publique ainsi que le protocole de désinfection des salles, les règles de distanciation physique, les mesures barrière et les conditions d'application de l'obligation du port du masque dans les lieux recevant du public.

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 30 novembre 2020.- 4 p.

Covid-19 : un nouveau versement de la prime exceptionnelle pour certains agents

Cet article détaille les différentes dispositions du décret n° 2020-1425 du 21 novembre 2020 adaptant les modalités de versement de la prime exceptionnelle allouée à certains agents mobilisés à la suite de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de l'épidémie de Covid-19. En raison de l'évolution de l'épidémie, ce décret permet un nouveau versement de la prime exceptionnelle prévue à l'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 pour les

personnels affectés dans les établissements et services situés dans certains territoires. Pour ces personnels, le montant global de la prime est porté à 1 500 ou 1 000 euros en fonction de leur établissement d'exercice et à condition d'avoir travaillé trente jours entre le premier juin et le 31 août 2020. Concernant la fonction publique territoriale, les modalités d'attribution de ce nouveau versement sont définies par l'organe délibérant.

REVUE DE PRESSE

La Semaine juridique- social, n° 45, 10 novembre 2020.- pp.16-21

Covid-19 : quelles conséquences en cas de reconnaissance d'une maladie professionnelle ?

L'auteur de cet article rappelle que la Covid-19 ayant rapidement pris la forme d'une pandémie, les règles issues du code de la sécurité sociale sont vite apparues inopérantes. Dans ce contexte, ce dernier

s'intéresse plus particulièrement aux difficultés soulevées par la prise en charge des victimes et de leurs ayants droits qui doit être examinée en même temps que la mise en jeu de la responsabilité de l'employeur.

RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

TEXTE

(NOR : TERB2023195D) JO, n° 297,
9 décembre 2020, texte n° 21

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

Ce texte précise les compétences des commissions administratives paritaires (CAP), supprime les conseils de discipline de recours et simplifie leur composition en supprimant les groupes hiérarchiques à compter du prochain renouvellement général des instances. Le 3° de l'article 4 et les articles 6 et 14 entrent en vigueur le

lendemain de la publication du décret. Les articles 5, 13, 18, 19 et 30 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Les autres articles entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social de la fonction publique, à l'exception du 2° de l'article 10 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 10 décembre 2020.-
p. 5884

Question écrite n° 17167 du 9 juillet 2020 relative aux accords de rupture conventionnelle intéressant des fonctionnaires publics territoriaux

M. Jean Louis Masson interroge M^{me} la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales sur le formalisme des accords de rupture conventionnelle intéressant les agents publics. La réponse ministérielle précise que « pris en application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique définit la procédure applicable à une rupture conventionnelle. La convention de rupture conventionnelle résulte du libre consentement de l'autorité territoriale et de l'agent public. Elle définit les conditions de la

rupture conventionnelle. 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 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).

REVUE DE PRESSE

Ministère de la transformation
et de la fonction publiques, 2020.-
16 p.

Présentation des modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique : fiche méthodologique

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 a défini les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, rendus obligatoires par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cette fiche méthodologique vise à accompagner les employeurs publics dans la mise en œuvre opérationnelle de ce décret. Elle en présente les attendus en termes de contenus, ainsi que les conditions dans lesquelles doit être réalisé le

plan d'action, et le calendrier associé. Il est rappelé que « la mise en œuvre effective de l'obligation d'établissement d'un plan d'action prévoit que ceux-ci soient élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020 » et que « le plan d'action est transmis avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent », soit pour les premiers plans d'action, le 1^{er} mars 2021. La première annexe présente des éléments pédagogiques sur l'établissement des plans, le calendrier et la transmission des bilans ; la deuxième propose des repères

méthodologiques relatifs à l'élaboration d'un plan d'action ; la troisième illustre un modèle de plan d'action libre, qui peut

être adapté en fonction des spécificités de la structure qui l'élabore.

REVUE DE PRESSE

Lettre de l'employeur territorial, n° 1699, 1^{er} décembre 2020.- pp. 6-7

Une nouvelle ordonnance sur la santé et la famille

Cet article présente les principales dispositions de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique. Elle doit faire l'objet d'une ratification avant le 27 février 2021. Elle poursuit différents objectifs : « simplifier le fonctionnement des instances médicales, de la médecine agréée et de prévention, les règles sur l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, les congés et positions statutaires pour maladie, les prérogatives et obligations des intervenants

dans la gestion des dossiers d'accidents et de maladie professionnelle. S'y ajoutent l'extension des conditions de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement pour favoriser le maintien dans l'emploi des fonctionnaires, la clarification, l'harmonisation et l'adaptation des évolutions intervenues en faveur des salariés de droit privé et relevant du régime général en matière de congés de maternité, pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant et de congé de proche aidant».

REVUE DE PRESSE

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1700, 8 décembre 2020.- pp. 6-7

Publication d'une nouvelle ordonnance sur la santé et la famille (2^e partie)

Cet article poursuit la présentation des principales dispositions de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique. L'auteur présente plus particulièrement celles qui

concernent notamment la maternité, dont la gestion est alignée sur le code du travail au lieu d'un renvoi au régime général de sécurité sociale. Les entrées en vigueur différées de certaines dispositions sont également présentées.

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 9 décembre 2020.- 4 p.

Précisions sur les compétences des commissions administratives paritaires dans les collectivités

Cet article analyse le décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale, pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifiée. Ce texte précise les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) à compter du 1^{er} janvier 2021 et actualise le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ainsi, l'article 30 du décret liste tous les domaines dans lesquels les CAP ne sont plus compétentes et supprime

leur mention dans les textes concernés. Il abroge, entres autres, à échéance 2022, toute mention relative aux groupes hiérarchiques supprimés par la loi du 6 août 2019 précitée. Ce texte traite également du recours au vote électronique et aux modalités de réunion à distance et modifie le décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux pour en retirer toute mention des groupes hiérarchiques et des conseils de disciplines de recours. Ce décret avait reçu un avis défavorable du Conseil national d'évaluation des normes, les représentants des élus craignant un affaiblissement du dialogue social.

REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 21 décembre 2020.-
2 p.*

Ordonnance « négociation collective » : encore des zones d'ombres
////////////////////////////////////

Le projet d'ordonnance relative la négociation collective a obtenu un avis favorable lors du Conseil commun de la fonction publique du 18 décembre 2020. Le gouvernement a accepté, à la demande de plusieurs syndicats, de ne pas limiter à

17 le nombre de thèmes ouverts à la négociation collective. Par ailleurs, les modalités de suspension et de dénonciation des accords seront précisées dans des décrets d'application. ●

BIP



> Fonction Publique Territoriale : tout le statut, et plus encore

BIP : la Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial

➤ Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

Des fiches mises à jour en permanence avec un accès direct aux textes de référence.

Les thèmes traités : le recrutement, la carrière (avancements, promotion interne, positions...), la mobilité, l'incapacité physique, la déontologie, la rémunération, les agents contractuels...

Les fiches valeurs, indices et taux :

des données chiffrées pour la gestion de la paie

- Rémunération,
- Prestations d'action sociale,
- Cotisations et contributions,
- Allocations pour perte d'emploi.

➤ « Au fil de la doc », un journal d'actualité documentaire

Chaque document mentionné est assorti d'un résumé.

- Revue de presse,
- Revue de livres,
- Signalement des documents parlementaires,
- Comptes rendus des séances du Conseil Supérieur de la FPT.

ACTUALITÉS

Un focus sur les éléments marquants de l'actualité statutaire (textes législatifs et réglementaires, jurisprudence...).

➤ Les textes et la jurisprudence : plus de 10 000 documents

Des textes annotés pour trouver la bonne référence juridique en quelques clics.

- Textes normatifs mis à jour (codes, lois, décrets, arrêtés...),
- Textes interprétatifs (circulaires, réponses ministérielles aux parlementaires...),
- Jurisprudence significative.

+ Une version numérique attractive et accessible ainsi qu'un moteur de recherche intuitif !





ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

REVUE DE PRESSE

*Acteurs publics.fr,
11 décembre 2020.- 4 p.*

Sur la discrimination positive, les syndicats de la fonction publique restent très réservés

La ministre de la transformation et de la fonction publiques est favorable à la création, dans les concours d'entrée aux écoles du service public, de voies d'accès, pour les candidats issus des milieux modestes, avec des places réservées. Les représentants

du personnel alertent sur les risques d'une mesure contre-productive et potentiellement stigmatisante et préconisent de mettre en œuvre des mesures en amont des concours notamment dès le lycée.

AGENTS DE DROIT PRIVÉ

TEXTE

*(NOR : TERB2028066D) JO, n° 307,
20 décembre 2020, texte n° 30*

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 les modalités de versement de l'aide exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements en relevant. L'agence de services et de paiement assure, pour le compte de l'État, la gestion administrative, technique et financière de l'aide exceptionnelle versée

aux collectivités territoriales et aux établissements publics en relevant pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 suivant les modalités prévues par voie de convention en application de l'article D. 313-15 du code rural et de la pêche maritime.

REVUE DE PRESSE

*Liaisons sociales Quotidien,
Le Dossier pratique, n° 221,
7 décembre 2020.- 8 p.*

La réforme de la procédure d'instruction des AT-MP : le bilan après un an d'application

La procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général a été refondue par le décret n° 2019-356 du 23 avril 2019, impactant les taux de cotisation de l'employeur. Ce dossier fait le bilan de cette réforme en profondeur, bouleversée par des mesures spécifiques Covid-19, après un an d'application et s'attache à vérifier

que l'objectif de maîtrise du contentieux est atteint. Il traite, par ailleurs, de la dématérialisation de la procédure d'instruction, de l'encadrement des délais, du dossier soumis à consultation, du rôle et des fonctions de la Commission médicale de recours amiable (CMRA) ainsi que de l'impact de la réforme de la procédure civile en droit de la sécurité sociale.

CADRES D'EMPLOIS / MÉTIERS TERRITORIAUX

TEXTE

(NOR : INTE2026205D) JO, n° 290,
1^{er} décembre 2020, texte n° 6

Décret n° 2020-1474 du 30 novembre 2020 fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels

Ce décret a pour objet de préciser, pour chaque cadre d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels, la nature des épreuves ainsi que l'organisation et le déroulement

des concours et examens professionnels d'accès ou d'avancement de ces différents cadres d'emplois.

TEXTE

(NOR : INTE2026205Z) JO, n° 307,
20 décembre 2020, texte n° 22

Décret n° 2020-1474 du 30 novembre 2020 fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels (rectificatif)

Ce texte modifie les annexes du décret n° 2020-1474 du 30 novembre 2020 fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres

d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels relatives à la fiche individuelle de renseignement et au dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

TEXTE

(NOR : INTE2027551A) JO, n° 290,
1^{er} décembre 2020, texte n° 8

Arrêté du 30 novembre 2020 relatif aux programmes des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels

Cet arrêté et son annexe ont pour objet de définir les programmes des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs et caporaux, des sous-officiers,

des lieutenants, des capitaines, commandants et lieutenants-colonels ainsi que du cadre d'emplois de conception et de direction.

TEXTE

(NOR : INTE2027553A) JO, n° 290,
1^{er} décembre 2020, texte n° 9

Arrêté du 30 novembre 2020 relatif aux épreuves physiques communes aux concours externes ouverts pour le recrutement de sapeurs-pompiers professionnels

Cet arrêté et son annexe ont pour objet de définir les modalités d'organisation et les barèmes des épreuves physiques communes aux concours externes ouverts pour

le recrutement de caporaux, des lieutenants de 1^{re} classe et des capitaines de sapeurs-pompiers professionnels.

TEXTE

(NOR : MENV2028378A) JO, n° 301,
13 décembre 2020, texte n° 9

Arrêté du 20 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 9 février 2007 fixant les titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueils sans hébergement et en accueils de scoutisme

Les articles 1^{er} et 2 de l'arrêté du 9 février 2007 fixant les titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en

accueils sans hébergement et en accueils de scoutisme sont modifiés et complétés. Les dispositions de ce texte entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

TEXTE

(NOR : INTD2025971D) JO, n° 316,
31 décembre 2020, texte n° 71

Décret n° 2020-1775 du 29 décembre 2020 modifiant le code de la sécurité intérieure et relatif à l'utilisation par les agents de police municipale des revolvers chambrés pour le calibre 357 magnum

L'article R. 511-12 du code de la sécurité intérieure qui détermine la gamme d'armement des agents de police municipale, est complété pour y inclure les revolvers de calibre 357 magnum. Un régime transitoire

est mis en place afin de permettre aux communes d'acquérir les revolvers de calibre 357 magnum qui leur avaient été remis temporairement par l'État, à titre expérimental.

TEXTE

(NOR : INTD2028837A) JO, n° 313,
28 décembre 2020, texte n° 48

Arrêté du 23 décembre 2020 portant dérogation temporaire au nombre de séances d'entraînement annuel au maniement des armes des agents de police municipale

« Par dérogation aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté du 3 août 2007 susvisé, la formation d'entraînement des agents de police municipale mentionnée à l'article R. 511-21 du code de la sécurité intérieure, effectuée au titre de l'année 2020, comprend au moins une séance d'entraînement au maniement des armes mentionnées aux 1°, a du 2° et 3° de l'article R. 511-12 du même code, devant être effectuée au plus tard le 31 mars 2021 ». L'article 2 précise que « par dérogation aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté du 3 août 2007 susvisé, la formation d'entraînement des agents de police municipale effectuée au titre de l'année 2021 comprend au moins une séance d'entraînement au maniement des armes

mentionnées aux 1°, a du 2° et 3° de l'article R. 511-12 du code de la sécurité intérieure. A l'occasion de la ou des séances d'entraînement effectuées au titre de l'année 2021, entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021, chaque agent de police municipale doit tirer au moins cinquante cartouches pour les armes mentionnées aux a et b du 1° de l'article R. 511-12 du code de la sécurité intérieure, au moins quatre cartouches pour les armes mentionnées au c du 1° de l'article R. 511-12 du même code, et au moins deux cartouches d'entraînement et deux cartouches opérationnelles pour les armes mentionnées au d du 1° de l'article R. 511-12 ».

TEXTE

(NOR : INTD2018213A) JO, n° 315,
30 décembre 2020, texte n° 49

Arrêté du 23 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention

Cet arrêté modifie l'arrêté du 3 août 2007 susvisé.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

Document du Sénat, n° 150,
24 novembre 2020.- 52 p.

Proposition de loi relative à la sécurité globale, adoptée par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée

L'expérimentation prévue à l'article 1^{er} précise que pour une durée de trois ans, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre employant au moins vingt agents de police municipale ou gardes champêtres, dont au moins un directeur de police municipale ou un chef de service de police municipale, peuvent demander à ce que leurs agents de police municipale exercent les

compétences de police judiciaire. Afin de mutualiser leurs moyens en matière de police municipale, les communes peuvent se regrouper sous la forme d'un syndicat intercommunal à vocation unique (art. 5 modifiant l'article L. 512-1 du code de la sécurité intérieure). En cas de catastrophe naturelle ou technologique, les communes d'un même département ou d'un département limitrophe peuvent mettre en commun

les moyens et effectifs de leurs services de police municipale (art. 6 bis A modifiant l'article L. 512-3 du code de la sécurité intérieure). Les conditions de création des brigades cynophiles de police municipale sont précisées à l'article 6 bis. Les gardes champêtres peuvent recourir aux appareils photographiques, mobiles ou fixes (art. 6 quater rétablissant l'article 25 du code de procédure pénale). Les caractéristiques de leur équipement sont déterminées à l'article 6 quinquies. Sans préjudice de la compétence des agents de police municipale, les agents des communes, des EPCI à fiscalité propre et des syndicats mixtes, exerçant la compétence relative aux dispositifs locaux

de prévention de la délinquance, peuvent être chargés du visionnage des images prises sur la voie publique, sous réserve de leur agrément par le représentant de l'État dans le département (art. 20 bis A). Les dispositions de l'article 24, visant à punir le fait de diffuser toute image des forces de l'ordre ayant pour but manifeste de leur porter atteinte, sont étendues à la police municipale. Dans les communes de plus de 10 000 habitants, un agent public territorial est chargé du suivi, de l'animation et de la coordination des travaux du conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (art. 30 bis modifiant l'article 132-4 du code de la sécurité intérieure).

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 1^{er} décembre 2020.- 3 p.

Sapeurs-pompiers : la réorganisation des examens et concours au Journal officiel

Le décret n° 2020-1474 du 30 novembre 2020 fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels procède à la refonte des huit décrets fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois des sapeurs et caporaux, des lieutenants, des capitaines, commandants et lieutenants-colonels et de

conception et de direction de sapeurs-pompiers professionnels (SPP), au sein d'un décret unique. Les syndicats craignent une rupture d'égalité entre les femmes et les hommes en raison du placement des épreuves physiques en pré-admission. Ils ont obtenu du gouvernement une disposition transitoire qui introduit la notion de bilan à l'issue des premiers concours.

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 9 décembre 2020.- 2 p.

Un policier municipal peut-il avoir une activité de pompier volontaire ?

Les sapeurs-pompiers volontaires participent aux missions de sécurité civile de toute nature qui sont confiées aux services départementaux d'incendie et de secours. L'auteur de cet article s'interroge sur la compatibilité de cette activité avec un emploi d'agent de police municipale ou de garde

champêtre. Il précise qu'aucun texte ne l'interdit mais un certain nombre de précautions doivent être prises notamment le respect des horaires de repos ou la priorité des nécessités de service au profit de la commune.

REVUE DE PRESSE

Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, 2020.- 12 p.

Le métier de policier municipal : fiche pratique

Après un rapide rappel de l'historique du métier de policier municipal (PM) et de son évolution, cette fiche revient sur les rôles et missions des policiers municipaux, leur organisation et possibilité d'armement et enfin sur les risques afférents à l'exercice de leurs fonctions et à leurs conditions de travail. Conséquence de leur montée en

puissance, l'effectif des policiers municipaux n'a cessé de progresser au cours des dernières années, de même que le nombre de communes concernées. En un peu plus de 30 ans, leur nombre a en effet été multiplié par presque 4, les communes concernées ayant plus que doublé.

CESSATION DE FONCTIONS

TEXTE

(NOR : SSAS2035832A) JO, n° 311,
24 décembre 2020, texte n° 20

Arrêté du 7 décembre 2020 déterminant les pièces justificatives à produire à l'appui de toute demande présentée en application du décret n° 2020-1334 du 3 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 211 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 modifiée

Les personnes sollicitant une pension ou une révision de pension en application de l'article 211 de la loi n° 2010-1658 du 29 décembre 2010 de finances rectificative

pour 2010 fournissent à l'appui de leur demande les pièces énumérées par le présent arrêté

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

JO Assemblée nationale, 6 octobre
2020.- p. 6847

Question écrite n° 24550 du 19 novembre 2019 relative aux modalités de perception des allocations chômage pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale

M^{me} Fiona Lazaar attire l'attention de M^{me} la ministre du travail sur les modalités et les délais de perception des allocations chômage pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale. Alors que Mme la ministre a présenté une réforme de l'assurance chômage qui vise à soutenir le retour à l'emploi et à accompagner de manière plus juste et efficace les bénéficiaires de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE), elle souhaiterait connaître l'état des lieux précis des conditions d'accès à l'ARE pour les différentes fonctions publiques. La réponse ministérielle précise que dès le terme de son contrat, l'agent doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi. En application de l'article R. 1234-9 du même code, l'employeur 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. Ce texte s'applique à tous les employeurs, quelle que soit leur situation au regard du régime d'assurance chômage et s'impose également aux employeurs publics en auto-assurance. 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. Conscient des difficultés rencontrées par les employeurs publics en auto-assurance, une discussion mériterait d'être engagée avec Pôle emploi pour définir précisément les modalités de transfert d'informations à la collectivité employeur et les délais de transmission.

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE

Bulletin juridique des collectivités
locales, n° 9, septembre 2020.-
pp. 614-618

À quel moment la collectivité qui met fin au détachement d'un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel est-elle tenue de mettre en œuvre l'obligation de réintégration de l'intéressé ?

Sont publiées les conclusions de M. Laurent Cytermann, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 8 juillet 2020, req. n° 423759, relatif à l'obligation de réinté-

gration d'un fonctionnaire territorial détaché sur un emploi fonctionnel. Dans cette affaire, il est précisé, dans le cas où il est mis fin au détachement d'un agent sur

un emploi fonctionnel, à partir de quel moment la collectivité d'origine est tenue de lui proposer un emploi vacant correspondant à son grade. S'appuyant sur les dispositions de l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui imposent à la collectivité ou à l'établissement, qui souhaite mettre fin au détachement d'un fonctionnaire sur

un emploi fonctionnel, d'en informer son assemblée délibérante, le Conseil d'État juge que les emplois vacants, qui doivent être pris en considération, sont ceux qui existent à la date à laquelle il est procédé à cette information.

Voir aussi les IAJ d'octobre 2020, p.16-20

REVUE DE PRESSE

Comité de suivi des retraites (CSR), 2020, 70 p.

Comité de suivi des retraites : septième avis

Cette année étant « d'une nature très particulière », comme le souligne son président, Didier Blanchet, le 7^e avis rendu par le Comité de suivi des retraites ne formule pas de recommandation à très court terme mais cherche plutôt « à baliser les principes qui pourraient guider la stratégie de retour à l'équilibre des prochaines années ». S'il ne peut se prononcer sur la relance de la réforme des retraites, il invite à mener

dans les années qui viennent les chantiers de « l'effacement des déséquilibres induits par la crise ou préexistants à celle-ci » et de « la relance d'un processus d'harmonisation des droits et des outils de pilotage entre régimes ». Il suggère, par ailleurs, « la mise en place d'un nouveau cadre de réflexion et d'arbitrage » pour débattre de l'organisation d'un système cible.

REVUE DE PRESSE

Questions Retraite & Solidarité - Les études, Décembre 2020.- 4 p.

L'évolution des effectifs et des caractéristiques des nouveaux pensionnés de la fonction publique territoriale et hospitalière : quelle influence des réformes ?

Dans cette étude, la Caisse des dépôts analyse l'influence des dernières réformes des retraites sur l'évolution des effectifs et des caractéristiques des nouveaux pensionnés de la fonction publique territoriale et hospitalière. Elle précise que les mesures prises

lors des réformes passées ont entraîné des mouvements de départ à la retraite parfois massifs des agents des collectivités territoriales. De son côté, le Comité de suivi des retraites alerte sur le sous-financement du système de retraite.

REVUE DE PRESSE

La Lettre du cadre territorial, n° 543, décembre 2020.- pp. 48-50

Ne touchera pas la nouvelle prime de précarité qui veut

Le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique a inséré un article 39-11 dans le 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 non titulaires de la fonction publique territoriale, qui détermine les conditions dans lesquelles les bénéficiaires de contrats à durée déterminée non renouvelés peuvent bénéficier d'une indemnité de fin de contrat. Cet article détaille les différentes restrictions à l'application de cette indemnité.

CONDITIONS DE TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Direction interministérielle de la transformation publique, 2020.- 11 p.

La boîte à outils de la facilitation en ligne

Ce guide apporte des repères pour mieux concevoir et gérer des ateliers de travail collaboratif à distance.

REVUE DE PRESSE

Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, 2020.- 32 p.

Télétravail et travail en présentiel : des idées pour discuter en équipe de nos modes de fonctionnement

En complément du premier guide, « *Quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes* », donnant une vision d'ensemble des enjeux du travail en mode mixte et quelques clés pour

améliorer les pratiques individuelles, ce second guide propose douze animations « *clés en main* » à réaliser en équipe afin de les mettre en pratique et d'améliorer collectivement les modes de fonctionnement.

REVUE DE PRESSE

La Revue du gestionnaire public, n° 4, octobre-novembre-décembre 2020.- pp. 62-68

Mettre en place le télétravail : un chemin collectif pour des bénéfices partagés

Selon l'auteur de cet article, la mise en place du télétravail, au sein des organismes publics, a de nombreux avantages : affirmation de la confiance, attractivité de la collectivité, ré-interrogation des postures managériales, augmentation de la productivité, sentiment d'appartenance. L'auteur

propose dans un premier temps, une définition du télétravail puis s'interroge sur les leviers de changements induits par cette modalité d'organisation du travail avant de conclure sur la démarche à mettre en œuvre.

DISCIPLINE

REVUE DE PRESSE

Actualité juridique-collectivités territoriales, n° 11, novembre 2020.- pp. 518-522

Procédure disciplinaire engagée par une collectivité territoriale : l'oralité devant le conseil de discipline

L'oralité joue un rôle essentiel dans la procédure disciplinaire engagée par une collectivité territoriale ou un établissement public. Le primat de l'écrit fonde cependant, en matière disciplinaire, le déclenchement de la procédure et garantit à l'agent la connaissance précise des faits qui lui sont reprochés, c'est-à-dire les motifs pour lesquels il risque d'être sanctionné. La tenue de la séance du conseil de discipline est marquée, quant à elle, par l'oralité. Cela se traduit dès le début de la séance avec la lecture orale du rapport disciplinaire, suivie des échanges oraux entre les membres du conseil de discipline, l'agent poursuivi et les

représentants de l'autorité titulaire du pouvoir hiérarchique. Par ailleurs, l'agent poursuivi peut se faire assister par la personne de son choix (avocat, représentant syndical, collègue, ami ou encore membre de sa famille). L'administration peut, quant à elle, être représentée, si elle le souhaite et entre autres, par le responsable des ressources humaines ou un chef de service. Une autre originalité procédurale consiste en la citation de témoins explicitement prévue par les textes. Enfin, avant que le président ne prononce la clôture des débats, les parties peuvent présenter d'ultimes observations visant à apporter des précisions.

DROITS ET OBLIGATIONS

TEXTE

(NOR : DFDQ2000226S) Défenseur des droits, 19 novembre 2020.- 6 p.

Décision du Défenseur des droits n° 2020-226 du 19 novembre 2020 relative au harcèlement subi par un fonctionnaire à la suite de la parution d'un article dans la presse locale dans lequel il était fait état de ses opinions politiques

Le Défenseur des droits juge discriminatoire le harcèlement infligé au responsable de la maison des associations d'une commune après que celui-ci ait manifesté publiquement ses opinions politiques dans un article

du journal local. Son supérieur hiérarchique a alors produit des rapports mettant en cause ses qualités professionnelles, qui avaient pourtant toujours été reconnues, et lui reprochant un manquement à son devoir

de réserve. À partir de ce moment, ses conditions de travail se sont fortement dégradées et il a fait l'objet de déstabilisations et d'un dénigrement de son travail, avant d'être muté. La commune n'ayant apporté aucune justification, le Défenseur des droits a estimé que l'acharnement soudain de la hiérarchie à dénoncer ses insuffisances professionnelles est bien consécutif à l'expression de ses opinions politiques dans la presse locale. Considérant que le réclamant était victime de discrimination, le Défenseur des droits a

ainsi recommandé au maire de supprimer les rapports défavorables du dossier administratif du réclamant, de lui chercher une nouvelle affectation afin qu'il retrouve un poste avec des responsabilités équivalentes à celui qu'il occupait au sein de la maison des associations, de l'indemniser pour le préjudice moral subi et, enfin, d'adresser un rappel à la loi aux deux supérieurs hiérarchiques successifs du réclamant afin de veiller au respect du principe de non-discrimination.

TEXTE

(NOR : TERB2016957D) JO, n° 301, 13 décembre 2020, texte n° 16

Décret n° 2020-1575 du 11 décembre 2020 relatif à l'habilitation et à l'assermentation des agents des collectivités territoriales en application de l'article L. 541-44-1 du code de l'environnement

Ce décret fixe les modalités d'habilitation et d'assermentation des agents des collectivités territoriales autorisés à constater les

infractions relatives aux déchets prévues par le code pénal.

TEXTE

Conseil d'évaluation des normes, 23 novembre 2020.- 11 p.

Délibération du Conseil d'évaluation des normes n° 20-11-23-02373 du 23 novembre 2020 relative au projet de loi confortant les principes républicains

Lors de sa séance du 23 novembre 2020, le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) a émis un avis défavorable sur le projet de loi confortant les principes républicains. Le CNEN rappelle dans un premier temps que « *compte tenu du champ du projet de loi qui a notamment vocation à faire évoluer les dispositions encadrant le fonctionnement des services publics, celui-ci concerne directement, pour partie de ces articles du moins, le droit applicable aux*

collectivités territoriales en tant qu'organisatrices de ces services ». L'avis concerne entre autres l'article 1^{er} du projet de loi dont les dispositions visent à réaffirmer le respect des principes de neutralité et de laïcité du service public, dans l'hypothèse où le service public n'est pas exercé en régie par la collectivité territoriale, mais délégué à une personne de droit privé chargée d'une mission de service public.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Document de l'Assemblée nationale, n° 3649, 9 décembre 2020.- 65 p.

Projet de loi confortant le respect des principes de la République, procédure accélérée / Présenté au nom de M. Jean Castex, Premier ministre, par M. Gérald Darmanin, ministre de l'intérieur, et par Mme Marlène Schiappa, ministre déléguée à la citoyenneté

Lorsque la loi ou le règlement confie directement l'exécution d'un service public à un organisme de droit public ou de droit privé, celui-ci est tenu d'assurer l'égalité des usagers devant le service public et de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité du service public. Cet organisme veille également à ce que toute autre personne à laquelle il confie, en tout ou partie, l'exécution du service public s'assure du respect de ces obligations. L'ensemble de ces dispositions s'applique également

lorsqu'un contrat de la commande publique a pour objet, en tout ou partie, l'exécution d'un service public (art. 1^{er}). Lorsque l'acte pris par une collectivité territoriale, déféré par le préfet, est de nature à porter gravement atteinte au principe de neutralité des services publics, le tribunal administratif en prononce la suspension dans les quarante-huit heures (art. 2 modifiant les articles L. 2131-6, L. 3132-1 et L. 4142-1 du code général des collectivités territoriales). Est puni de cinq ans d'emprisonnement

et 75 000 euros d'amende le fait d'user de menaces, de violences ou de commettre tout autre acte d'intimidation à l'égard de toute personne participant à l'exécution d'une mission de service public, afin d'obtenir pour soi-même ou pour autrui une exemption totale ou partielle ou une application différenciée des règles qui régissent le fonctionnement dudit service (art. 4 créant l'article L. 433-3 dans le code pénal). Le dispositif de signalement à la disposition des agents publics est étendu aux atteintes volontaires à l'intégrité physique ainsi qu'aux menaces (art. 5 modifiant l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Le fait de révéler, diffuser

ou transmettre, par quelque moyen que ce soit, des informations relatives à la vie privée, familiale ou professionnelle d'une personne permettant de l'identifier ou de la localiser, dans le but de l'exposer, elle ou les membres de sa famille, à un risque immédiat d'atteinte à la vie ou à l'intégrité physique ou psychique, ou aux biens, est puni de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Lorsque les faits sont commis au préjudice d'une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende (art. 18 créant l'article L. 223-11 dans le code pénal).

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Actualité juridique-collectivités territoriales, n° 11, novembre 2020.- pp. 538-539

Manquement à l'obligation de probité et licenciement pour faute : le mariage de raison

Commentaire d'un arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris du 25 juin 2020, req. n° 19PA02002 relatif au licenciement d'un agent d'un établissement public, disposant d'une délégation de signature pour signer les marchés. Cette décision est une nouvelle illustration de l'obligation d'exemplarité et de probité dont aucun agent public ou

salarié en charge des achats publics ne saurait s'exonérer par son comportement ou sa méconnaissance délibérée. Cette méconnaissance constitue, par ailleurs, un conflit d'intérêts de nature à vicier le contrat public et justifie le licenciement pour faute y compris pour un salarié bénéficiant d'une protection particulière.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Actualité juridique-collectivités territoriales, n° 11, novembre 2020.- pp. 540-542

La protection fonctionnelle en cas de conflit avec un supérieur hiérarchique

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 29 juin 2020 relatif à l'application de la protection fonctionnelle lors d'un différend entre un agent public et son supérieur hiérarchique. Dans cette décision, la Haute juridiction administrative rappelle que le principe d'impartialité s'impose, au-delà

des agents de la fonction publique, à toute autorité administrative et ce, dans toute l'étendue de son action. Une demande de protection fonctionnelle ne peut être traitée par le supérieur hiérarchique de l'agent qui la présente, dès lors qu'il est la personne dont les agissements la justifient.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La Semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 48.- pp. 18-19

Le détournement de fonds publics commis par le régisseur d'un collège et l'exception préjudicielle de débet

L'auteur commente un arrêt de la Cour de cassation, chambre criminelle, du 19 décembre 2019, pourvoi n° 18-85.856, relatif au détournement de fonds publics. Cet arrêt revient sur les moyens de défense susceptibles d'être invoqués par un agent public mis en cause du chef de détournement de fonds publics, notamment

l'exception préjudicielle de débet. Dans le cas d'espèce, le juge rappelle « *qu'un prévenu poursuivi pour détournement de fonds publics ne peut se défendre en invoquant l'exception préjudicielle de débet s'il n'est pas comptable public de droit, et cette exception doit être soulevée avant le commencement de la défense au fond* ».

REVUE DE PRESSE

Observatoire de la laïcité, 2020, 636 p.

Rapport annuel de l'Observatoire de la laïcité 2019-2020

Ce septième rapport a pour objet de rendre compte du travail effectué en 2019-2020 par l'Observatoire de la laïcité et d'établir son bilan annuel sur le respect du principe de laïcité en France, dans un contexte fait d'inquiétude, d'émotion et de confusions. Les atteintes directes à la laïcité apparaissent, pour la troisième année consécutive, mieux contenues lorsqu'un renforcement des formations à la laïcité et à la gestion des faits religieux a été constaté. Les confusions autour du principe de laïcité, qui conduisent parfois à son rejet ou à son

instrumentalisation, sont, par ailleurs, toujours aussi courantes. De nombreuses propositions de l'Observatoire de la laïcité ont déjà été mises en œuvre. L'Observatoire se félicite notamment de la volonté du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques de former tous les agents publics au principe de laïcité, lors de l'entrée dans la fonction publique, après une mobilité ou une promotion. Le rapport énumère, par ailleurs, les principales actions proposées par l'Observatoire de la laïcité en cours ou en attente de mise en œuvre

REVUE DE PRESSE

La Gazette des communes, n°48, du 14 au 20 décembre 2020.- pp. 30-32

Déontologie : les employeurs ont pris le contrôle en douceur

En application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et suite à la suppression de la commission de déontologie, les contrôles déontologiques des agents publics reposent, en partie, sur la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), pour les agents occupant les plus hauts emplois, mais principalement sur les employeurs territoriaux. Ainsi, l'autorité hiérarchique peut statuer seule ou, en

cas de « *doute sérieux* » entre les fonctions exercées et l'activité envisagée, solliciter l'avis de son référent déontologue, voire saisir la HATVP. Le processus d'approbation est par ailleurs simplifié. Cet article présente différents retours de directeurs des ressources humaines sur la gestion des dossiers relatifs à la déontologie. Ces derniers s'appuient notamment sur les avis précédemment rendus par la commission de déontologie.

DURÉE DU TRAVAIL

JURISPRUDENCE

Conseil d'Etat, 13 novembre 2020, M. A., req. n° 430378

Temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels

Le régime d'horaire d'équivalence constitue un mode particulier qui consiste à prendre en compte la totalité des heures de présence, en appliquant un mécanisme de pondération tenant à la moindre intensité du travail fourni pendant les périodes d'inaction. De ce fait, seules peuvent ouvrir droit à un complément de rémunération les heures de travail effectif réalisées au-delà du temps d'équivalence au décompte

annuel du temps de travail fixé, dans les limites prévues par les textes. Le dépassement des durées maximales de travail prévues tant par le droit européen que par le droit national ne peut ouvrir droit par lui-même qu'à l'indemnisation des préjudices résultant de l'atteinte à la santé et à la sécurité ainsi que des troubles subis dans les conditions d'existence.

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 10 décembre 2020.- p. 5888

Question écrite n° 18015 du 1^{er} octobre 2020 relative à la survenue d'un accident lors d'une fête du personnel d'une commune

Interrogé sur l'imputabilité au service d'un accident survenu lors d'une fête du

personnel organisée par la commune, le ministère de la Cohésion des territoires et

des Relations avec les collectivités territoriales rappelle les dispositions de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui régit la situation des fonctionnaires territoriaux ainsi que celles de l'article L. 4111 du code de la sécurité sociale applicable à la situation des agents contractuels de droit public. Ainsi, quel que soit le régime de protection sociale des agents territoriaux, il n'existe pas de présomption d'imputabilité au service des accidents survenus en dehors du temps et du lieu de travail. En l'espèce,

il appartient à l'agent public d'établir que l'accident est survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion d'une activité qui apparaît comme le prolongement normal du service. S'agissant d'un accident survenu lors d'une fête du personnel, la reconnaissance de l'imputabilité au service dépendra des circonstances de l'espèce telles que le caractère facultatif ou non de la participation de l'agent ou encore le rôle joué par l'intéressé dans l'organisation de cette fête ou lors de cette fête.

INSTANCES CONSULTATIVES DE LA FONCTION PUBLIQUE

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Assemblée nationale, 6 octobre 2020.- p. 6847

Question écrite n° 28906 du 28 avril 2020 relative aux compétences des commissions administratives paritaires

M. Stéphane Viry attire l'attention de M. le ministre de l'Action et des Comptes publics sur l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (CAP). Notamment il s'interroge sur le fait que la CAP ne sera plus saisie en cas de mobilité et de mutations à compter du 1^{er} janvier 2020, et ne sera plus saisie dans le cas des avancements de grade et de promotions internes à compter du 1^{er} janvier 2021. La réponse ministérielle précise que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a

redéfini les compétences des CAP. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2020, les CAP n'ont plus compétence sur les décisions relatives à la mobilité, c'est-à-dire au détachement, à la réintégration après détachement, à l'intégration dans un cadre d'emplois après détachement, à la mise à disposition et à l'intégration directe, ainsi que celles relatives aux mutations internes qui impliquent pour l'agent un changement de résidence, seules mutations soumises jusqu'alors à l'avis de la CAP.

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION (CSFPT / CCFP)

TEXTE

Communiqué de presse du CSFPT du 17 décembre 2020

Séance du CSFPT du 17 décembre 2020

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 17 décembre 2020, sous la présidence de M. Philippe Laurent, maire de Sceaux. Quatre projets de textes et un projet de rapport en autosaisine, portant sur les discriminations syndicales et préparé par les membres de la formation spécialisée n° 5, étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance. Seul le projet de décret relatif aux comités sociaux territoriaux dans les collectivités

et leurs établissements publics a pu être examiné pendant les 6 heures de séance. L'examen de ce décret, qui a fait l'objet du dépôt d'un grand nombre d'amendements, a été l'occasion d'un débat approfondi sur la nature et les modalités du dialogue social et de la négociation collective. Ce texte a reçu un avis défavorable unanime de la part des membres du CSFPT. Il sera donc présenté à nouveau lors de la séance du 13 janvier 2021.

ORGANISMES DE GESTION ET DE FORMATION DE LA FPT (CDG / CNFPT)

TEXTE

(NOR : TERB2030784A) JO, n° 313,
28 décembre 2020, texte n° 48

Arrêté du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 28 septembre 2001 relatif aux indemnités de fonctions des présidents et des vice-présidents des centres de gestion de la fonction publique territoriale

L'article 1^{er} de l'arrêté du 28 septembre 2001 est remplacé par les dispositions suivantes : « les présidents, les vice-présidents du bureau et les membres du conseil d'administration titulaires d'une délégation d'attributions dans les conditions prévues à l'article 13 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée des centres de gestion peuvent percevoir une indemnité de fonction votée par le conseil d'administration sur le budget de ces établissements dans les conditions définies ci-après ». L'article 5, quant à lui, est remplacé par les dispositions suivantes :

« le montant total des indemnités de fonction des membres du conseil d'administration ne peut excéder le montant total des indemnités susceptibles d'être allouées au président et aux vice-présidents. L'indemnité allouée à un vice-président peut dépasser le maximum prévu à l'article 4, dans la limite prévue au premier alinéa. Les membres du conseil d'administration titulaires d'une délégation d'attributions peuvent percevoir une indemnité allouée par le conseil d'administration dans la limite prévue au premier alinéa ».

POSITIONS

TEXTE

(NOR : TFPF2011708D) JO, n° 298,
10 décembre 2020, texte n° 61

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

Ce 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 chapitre I explicite les dispositions relatives aux magistrats et aux fonctionnaires, le II celles relatives aux fonctionnaires stagiaires et le III celles relatives aux agents contractuels.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La Semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 49, 7 décembre 2020.- pp. 27-31

Enjeux et conséquences d'une demande de réintégration anticipée d'un fonctionnaire

Sont publiées les conclusions de M. Samuel Deliancourt, rapporteur public, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon, du 6 février 2020 relatif à la demande de réintégration anticipée d'un fonctionnaire. Ce dernier revient dans ses conclusions sur le sort réservé aux demandes de réintégration anticipée, dans le cadre d'une

disponibilité pour convenance personnelle. Dans le cas d'espèce, la Cour administrative d'appel de Lyon juge « que les emplois ayant normalement vocation à être attribués à des agents titulaires ou stagiaires régulièrement nommés doivent être regardés comme vacants lorsqu'ils qui sont occupés par des agents contractuels ».

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 10 décembre 2020.- 3 p.

Le congé de proche aidant dans la FPT : le décret est paru

Cet article présente le décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique. Il

précise pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public, les conditions d'attribution et de renouvellement de ce

congé de proche aidant. Il détermine également les délais et modalités de sa mise en œuvre et les cas de situations d'urgence pour lesquels les délais sont supprimés.

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

PROTECTION SOCIALE / ACTION SOCIALE

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 7 décembre 2020.-
3 p.

Réforme de la complémentaire santé : la concertation a débuté

Un projet d'ordonnance sur la protection sociale complémentaire devrait être examiné lors du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) du mois de janvier 2021. Les syndicats demandent une participation financière obligatoire des employeurs publics à hauteur de 50 % et que la couverture soit garantie en santé et en prévoyance, pour l'ensemble des agents. Les syndicats souhaitent, par ailleurs, « qu'il y ait la volonté de mettre des

moyens financiers pour arriver au niveau de participation qui existe dans le secteur privé ». La coordination des employeurs territoriaux suggère « de mettre en place une participation minimale obligatoire d'au moins 20 % d'un socle minimal prédéfini en matière de prévoyance et dans le domaine de la couverture santé, un financement à hauteur de 50 % de la valeur du socle minimum, par les employeurs ».

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 16 décembre 2020.-
3 p.

Complémentaire santé : parlementaires, employeurs et DRH font monter la pression

Les prises de position des parlementaires, employeurs territoriaux et DRH de grande collectivité se multiplient concernant le projet d'ordonnance sur la protection sociale complémentaire. Cette ordonnance est prise en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et doit être publiée avant le 7 mars 2021. Depuis l'été dernier, de multiples intervenants ont été invités à des tables rondes portant sur différents axes de travail, comme les enjeux de la protection sociale complémentaire dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie et de travail des agents ou les problématiques de santé

et d'absentéisme des agents territoriaux. Selon Sarah Deslandes, vice-présidente de l'Association nationale des DRH des grandes collectivités (ANDRHGCT) « la participation significative des employeurs à la couverture santé et prévoyance est capitale pour l'amélioration de la qualité de vie des agents et permet de lutter contre le phénomène d'absentéisme ». L'ANDRHGCT prône par ailleurs, une priorisation de la couverture prévoyance, compte tenu du faible nombre d'agents aujourd'hui couverts. La coordination des employeurs territoriaux souhaite, de son côté, le maintien du double dispositif de convention ou de labellisation.

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 18 décembre 2020.-
2 p.

Une complémentaire santé obligatoire en 2026 et inscrite dans les négociations collectives

Le ministère de la transformation et de la fonction publiques a annoncé, dans le cadre des discussions sur le projet d'ordonnance sur la protection sociale complémentaire (PSC), que les employeurs territoriaux devraient financer « au moins la moitié » de la complémentaire santé de leurs agents, au plus tard en 2026. Par ailleurs, la PSC figurera au menu des négociations collectives

locales et, la possibilité de mettre en place « des contrats collectifs à adhésion obligatoire » serait prévue par l'ordonnance. Le ministère a également confirmé, sur le sujet de la prévoyance, que « l'ordonnance permettra une participation de l'employeur à ces contrats et fixera pour les employeurs territoriaux et à leur demande, une participation obligatoire aux contrats de prévoyance ».

RÉMUNÉRATION / INDEMNISATION / AVANTAGE EN NATURE

TEXTE

(NOR : TFPF2023750D) JO, n° 307,
20 décembre 2020, texte n° 56

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 la réévaluation annuelle de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1^{er} janvier 2021 et en fixe les modalités.

Cette indemnité s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique, militaires, magistrats de l'ordre judiciaire.

TEXTE

(NOR : MTRX2028779D) JO, n° 298,
17 décembre 2020, texte n° 28

Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Ce décret porte, à compter du 1^{er} janvier 2021, le montant du salaire minimum de croissance national (SMIC) brut horaire à 10,25 €, soit 1 554,58 € mensuels sur la base

de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. L'augmentation est de 0,99 %. En outre, le minimum garanti s'établit à 3,65 € au 1^{er} janvier 2021.

TEXTE

(NOR : TERB2021322D) JO, n° 298,
10 décembre 2020, texte n° 26

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

Ce décret prévoit les conditions et les modalités d'application du « forfait mobilités durables » aux agents de la fonction publique territoriale. Ce texte est 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. L'article premier précise ainsi qu'en application des articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1 du code du travail, les agents publics relevant de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires

relatives à la fonction publique territoriale peuvent bénéficier, dans les conditions prévues aux articles 2 à 7, du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs 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, sous forme d'un « forfait mobilités durables ». Ce texte s'applique aux déplacements effectués par les agents à compter du 11 mai 2020. Voir aussi Statut commenté, p.

TEXTE

(NOR : TERB2032242A) JO, n° 316,
31 décembre 2020, texte n° 109

Arrêté du 28 décembre 2020 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Le montant maximum annuel de l'indemnité forfaitaire mentionnée à l'article 14 du décret du 19 juillet 2001 susvisé est fixé à 615 euros. L'arrêté du 5 janvier 2007 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement

des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991 est abrogé.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

JO Assemblée nationale,
13 octobre 2020.- p. 7118

Question écrite n° 28081 du 7 avril 2020 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

M. Sébastien Huyghe s'interroge sur l'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les professions d'infirmier, de puériculteur et de sage-femme. La réponse ministérielle précise qu'en application du principe de parité entre la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique territoriale (FPT), les employeurs territoriaux doivent mettre en œuvre le RIFSEEP pour leurs cadres d'emplois homologues dès lors que les corps de la FPE en bénéficient. Le corps équivalent des cadres d'emplois des infirmiers territoriaux et des puéricultrices territoriales est celui d'infirmiers civils des soins généraux du ministère de la Défense et le corps équivalent du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales est celui de cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la Défense. Or, à ce stade, l'adhésion de ces corps au RIFSEEP n'est pas envisagée. Afin que le système d'équivalence entre corps de la FPE et cadres d'emploi de la FPT ne constitue plus, dans certains cas, un obstacle juridique au passage au RIFSEEP, le

gouvernement s'était engagé lors de l'examen au Parlement de la loi de transformation de la fonction publique à modifier le décret du 6 septembre 1991 précité, ce qui a été fait par le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la FPT. Le décret du 6 septembre 1991 modifié prévoit désormais la possibilité, pour les cadres d'emplois actuellement non éligibles au RIFSEEP, de prendre pour référence un autre corps de la FPE et déjà passé au RIFSEEP. Cette homologation alternative permet ainsi, sans autre modification réglementaire, aux collectivités qui le souhaitent de mettre en œuvre le RIFSEEP pour les cadres d'emplois d'infirmier, de puéricultrice et de sage-femme par référence respectivement aux corps des assistants de service social des administrations de l'État et des conseillers techniques de service social des administrations de l'État. Ces cadres d'emplois conservent cependant leurs corps équivalents historiques comme référence et l'assemblée délibérante pourra adapter les plafonds retenus aux plafonds applicables au corps homologue historique lorsque ce dernier bénéficiera du RIFSEEP.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 10 décembre 2020.-
p. 5952

Question écrite n° 14575 du 5 mars 2020 relative aux disparités du régime indemnitaire des fonctionnaires

La réponse ministérielle rappelle qu'en application du principe de parité entre la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale, les employeurs territoriaux doivent mettre en œuvre le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour leurs cadres d'emplois homologues dès lors que les corps de la fonction publique de l'État en bénéficient. Cependant, afin de permettre l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois non encore éligibles à ce régime

indemnitaire, le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale prévoit la définition d'une nouvelle homologation transitoire fondée sur des corps de la fonction publique territoriale d'ores et déjà passés au RIFSEEP. Ce mécanisme permet ainsi la mise en œuvre du RIFSEEP pour les cadres d'emplois concernés tout en leur garantissant le maintien de certains avantages indemnitaires acquis dans leur corps d'origine.

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 10 décembre 2020.-
3 p.

200 euros par an de « forfait mobilités durables » : conditions et modalités pour les territoriaux

Cet article présente le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du

« forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale. Le texte prévoit les

conditions et les modalités d'application de ce forfait aux agents de la fonction publique territoriale : conditions à remplir, démarches à effectuer, liste des exceptions, conditions d'entrée en vigueur. Les modalités d'octroi du forfait mobilités durables seront définies

par délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale. Les syndicats s'interrogent sur deux éléments concernant ce décret : les modalités de contrôle ainsi que le montant du forfait non identique à celui pratiqué dans le secteur privé.

RESSOURCES HUMAINES / MANAGEMENT

REVUE DE PRESSE

Bulletin d'information statistique de la DGCL (BIS), n° 148 décembre 2020.- 8 p.

En 2019, l'emploi dans la fonction publique territoriale progresse après trois années de recul

Au 31 décembre 2019, les collectivités locales emploient 1,97 million d'agents publics, soit une hausse des effectifs de + 0,5 % en un an, après une baisse successive depuis trois ans. Hors contrats aidés, les effectifs continuent de progresser à un rythme tendanciel (+ 0,8 % en 2019, comme en 2018 après + 0,9 % en 2017). En

parallèle, le nombre d'agents contractuels augmente fortement (+ 4,2 %) tandis que celui des fonctionnaires reste stable. Enfin, les effectifs augmentent pour l'ensemble des filières, sauf la filière médico-technique et celle de la police municipale. Les filières animation et incendie-secours connaissent les hausses les plus importantes.

REVUE DE PRESSE

CNFPT, 2020, 124 p.

Bilans sociaux 2017 : 11^e synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2017

Ce document synthétise l'ensemble des rapports sur l'état des collectivités territoriales établis par les collectivités et présentés devant leur comité technique. Il contient des données de cadrage sur l'évolution et la répartition des effectifs par types de collectivité et statut ainsi que sur les points thématiques suivants : l'emploi, les mouvements de personnel, le temps de travail, la formation, l'action et la protection sociale et la santé au travail. Au 31 décembre 2017, les collectivités locales emploient 1,97 million

d'agents, soit une baisse de -0,4 % en un an. Hors bénéficiaires de contrats aidés, les effectifs de la fonction publique territoriale sont en hausse de 0,9 % entre 2016 et 2017, après avoir connu une baisse de -0,2 % entre 2015 et 2016. En 2017, les effectifs continuent de baisser dans les organismes communaux mais à un rythme nettement moins soutenu qu'en 2016 (-0,2 % après -1,1 %). Dans les organismes intercommunaux, ils sont en augmentation (+5,9 % après +4,1%).

REVUE DE PRESSE

Revue française d'administration publique, n° 174, 2020.- pp. 529-540

« Honneur du politique » et « honneur du fonctionnaire » selon Max Weber : quels prolongements contemporains pour le service public ? Réflexions d'un manager public

Dans un contexte marqué par un renouvellement des attentes envers les services publics et une crise de la représentation politique, le manager public doit rendre explicites et concrètes les valeurs qui nourrissent le débat démocratique et l'action publique. Ainsi, selon l'auteur de cet

article, « sans renoncer aux principes fondateurs de la fonction publique en matière d'impartialité et de neutralité, le manager public est appelé à manifester un engagement renouvelé au service d'une citoyenneté active et responsable ».

REVUE DE PRESSE

Fédération nationale des centres de gestion; 2020.- 64 p.

Nouveaux élus : appréhender la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales

S'inscrivant dans le cadre de la campagne de sensibilisation à la gestion des ressources humaines lancée après les élections municipales de juin 2020, ce guide a pour vocation de répondre aux questions que peuvent se poser en début de mandat les nouveaux élus, à savoir notamment quelles sont les obligations du maire et le rôle de l'assemblée délibérante en matière de gestion de ressources humaines : temps

de travail, dialogue social, lignes directrices de gestion... Cette publication ne prétend pas être exhaustive et ne comprend pas de développements « *trop statutaires* ». Elle doit être considérée comme un document de présentation de la fonction d'employeur territorial et s'adresse en particulier aux maires et aux élus en charge des ressources humaines.

REVUE DE PRESSE

Paris : La 27^e Région, 2020.- 60 p.

Réflexes publics : enquête-action sur les transformations publiques en temps de crise

Ce rapport issu d'une enquête collaborative de terrain, réalisée conjointement par la 27^e Région avec les agences Vraiment, Partie Prenante et avec l'appui de la Direction interministérielle de la transformation publique (Ditp) et de la Fondation Bloomberg, s'intéresse à l'innovation publique par temps de crise. 6 thématiques ont été étudiées : la participation citoyenne, la démocratie contributive; les démarches administratives, le management

interne, la coopération institutionnelle ainsi que le pilotage. Concernant le management, les auteurs notent que l'engagement et la réactivité des agents invitent à tirer des leçons pour favoriser l'autonomie et la polyvalence et proposent des actions concrètes pour une meilleure articulation décideurs-encadrants, des services des ressources humaines organisés comme « *RH as a service* » ou le renforcement des retours d'expérience des agents. ●



CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 10, octobre 2020.- pp. 681-687

ACTES ADMINISTRATIFS

Le détenteur d'un pouvoir réglementaire peut-il encadrer l'action de ses services par des lignes directrices en vue de l'attribution d'un avantage prévu par un texte ?

Sont publiées les conclusions de M. Laurent Cytermann, rapporteur sous l'arrêt du Conseil d'État du 21 septembre 2020, req. n° 428683, relatif à la mise en œuvre d'une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique de l'État. Le rapporteur public considère que les lignes directrices ne sont pas un instrument réservé aux autorités dépourvues de pouvoir réglementaire et qu'elles se définissent uniquement par leur contenu. L'autorité compétente peut préférer à l'édiction de

normes réglementaires détaillées la définition d'un cadre de décision qui laisse aux décideurs de proximité le soin de tenir compte des situations particulières qu'ils appréhendent. En l'espèce, le régime d'attribution des indemnités de départ volontaire dans la fonction publique de l'État doit être fixé par l'organe délibérant par un cadre précis, mais cela n'exclut pas que des marges d'appréciation au cas par cas puissent être laissées au décideur dans le cadre de lignes directrices.

ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

Avis n° 144 présenté au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi de finance, adopté par l'Assemblée nationale, pour 2021 : Tome V, Fonction publiques

La sénatrice Catherine Di Folco, dans son avis sur le projet de loi de finances, adopté par l'Assemblée nationale pour 2021 et consacré à la fonction publique, formule plusieurs critiques sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique de l'État Elle note plus particulièrement une stabilisation des effectifs non

conforme aux engagements du gouvernement, un ralentissement du déploiement du régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertises et engagement professionnel (Rifseep), une grande disparité de versement pour la prime Covid au sein des ministères ainsi qu'un sous-développement de l'apprentissage.

ACCIDENT DU TRAVAIL

Arrêté du 16 décembre 2020 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2021

Les taux nets collectifs visés aux articles D. 242-6-11 et D. 242-6-18 à D. 242-6-23 du code de la sécurité sociale sont fixés par l'annexe 1 au présent arrêté. Le taux

net moyen national de cotisation est de 2,24 %. Les coûts moyens de chacune des catégories d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente mentionnées aux articles

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

Document du Sénat, n° 144, 19 novembre 2020.- 27 p.

TEXTE

(NOR : SSAS2023621A) JO, n° 311, 24 décembre 2020, texte n° 69

D. 242-6-6 et D. 242-34 du code de la sécurité sociale sont fixés par l'annexe 2 au présent arrêté pour chacun des comités techniques

nationaux mentionnés à l'article R. 421-7 du même code.

TEXTE

(NOR : SSAS2035832A) JO, n° 309, 22 décembre 2020, texte n° 30

Arrêté du 14 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles

L'annexe à l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles, listant les nomenclatures des risques mentionnées aux articles D. 242-6-1 et D. 242-29 du code de la sécurité sociale, est remplacée

par l'annexe au présent arrêté. Le tableau consacré aux activités de service comprend, notamment, celles exercées par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et leurs établissements publics médico-sociaux.

ADOPTION

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Document du Sénat, n° 188, 7 décembre 2020.- 24 p.

Proposition de loi visant à réformer l'adoption, adoptée par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée

Les personnes auxquelles le service de l'aide sociale à l'enfance a confié un pupille de l'État pour en assurer la garde sont dispensées de l'agrément en vue d'adoption si elles souhaitent adopter l'enfant et si les liens affectifs qui se sont noués avec lui le justifient (art. 10 modifiant l'article L. 225-2 du code de l'action sociale et des familles).

Suite aux modifications apportées par l'article 73 du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, les conditions de recours au congé d'adoption sont assouplies (art. 17 bis modifiant les articles L. 161-6 et L. 331-7 du code de la sécurité sociale et L. 1225-37, L. 1225-40 et L. 3142-1 du code du travail).

CODES DE DÉONTOLOGIE

TEXTE

(NOR : SSAH1932975D) JO, n° 311, 24 décembre 2020, texte n° 55

Décret n° 2020-1659 du 22 décembre 2020 portant modification du code de déontologie des pédicures-podologues et relatif notamment à leur communication professionnelle

Sont modifiées les dispositions du code de la santé publique relatives à la déontologie des pédicures-podologues. Le texte assouplit les règles applicables aux

pédicures-podologues en matière d'information et de publicité, en modifiant les dispositions du code de déontologie qui leur sont applicables.

TEXTE

(NOR : SSAH1932980D) JO, n° 311, 24 décembre 2020, texte n° 58

Décret n° 2020-1662 du 22 décembre 2020 portant modification du code de déontologie des médecins et relatif à leur communication professionnelle

Sont modifiées les dispositions du code de la santé publique relatives à la déontologie des médecins. Le décret assouplit les règles applicables aux médecins en matière

d'information et de publicité, en modifiant les dispositions du code de déontologie qui leur sont applicables.

TEXTE

(NOR : SSAH1932978D) JO, n° 311, 24 décembre 2020, texte n° 57

Décret n° 2020-1661 du 22 décembre 2020 portant modification du code de déontologie des sages-femmes et relatif à leur communication professionnelle

Sont modifiées les dispositions du code de la santé publique relatives à la déontologie des sages-femmes. Le texte assouplit les règles applicables aux sages-femmes

en matière d'information et de publicité, en modifiant les dispositions du code de déontologie qui leur sont applicables.

TEXTE

(NOR : SSAH1932981D) JO, n° 311, 24 décembre 2020, texte n° 59

Décret n° 2020-1663 du 22 décembre 2020 portant modification du code de déontologie des masseurs-kinésithérapeutes et relatif notamment à leur communication professionnelle

Sont modifiées les dispositions du code de la santé publique relatives à la déontologie des masseurs-kinésithérapeutes. Le texte procède à une mise en cohérence du code

de déontologie des masseurs-kinésithérapeutes et assouplit, en outre, les règles applicables en matière d'information et de publicité.

CONGÉS SPÉCIFIQUES

La Cnam diffuse une circulaire relative au congé pour deuil d'un enfant

REVUE DE PRESSE

Liaisons sociales quotidien, n° 18209, 22 décembre 2020, 2 p.

La circulaire n° 31-2020, diffusée par la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) le 15 décembre 2020, détaille les diverses modalités d'application du nouveau congé pour deuil d'un enfant de moins de 25 ans, créé par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits

des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, et applicable en cas de décès intervenu à compter du 1^{er} juillet 2020. Cet article apporte des précisions sur les bénéficiaires de ce congé, sa durée, l'indemnisation et les formalités à accomplir.

CONTENTIEUX

L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique : recueil de commentaires de jurisprudences applicables aux agents publics

REVUE DE PRESSE

Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), 2020, 280 p.

Destinée notamment aux responsables des ressources humaines des administrations et collectivités territoriales et des professionnels du droit de la fonction publique, cet ouvrage constitue un socle de référence sur les jurisprudences structurantes qui permettent d'appréhender les grands principes du droit de la fonction publique. Il comprend 95 fiches réparties en sept grands thèmes :

Partie I : l'organisation générale de la fonction publique et la gestion des corps et des cadres d'emplois,
Partie II : les droits et obligations du fonctionnaire,
Partie III : le recrutement,

Partie IV : les conditions d'évolution de la carrière,
Partie V : les modalités d'emploi et les droits sociaux,
Partie VI : les agents contractuels dans la fonction publique,
Partie VII : les spécificités du contentieux de la fonction publique,
Cette première édition de «*L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique*» a vocation à être mise à jour et complétée régulièrement par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

DÉCENTRALISATION

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 17 décembre 2020.- 2 p.

L'avant-projet de loi 4D au scanner

Cet article présente les principales dispositions du projet de loi « *Décentralisation, déconcentration, différenciation et décomplexification* » (4D). Il sera transmis au Conseil d'État prochainement puis présenté en Conseil des ministres début février 2021. Les principales dispositions concernent le revenu de solidarité active (RSA), le logement, la décentralisation des infrastructures de transport, le transfert de l'intégralité du réseau Natura 2000 aux régions ainsi que de l'ensemble de

la médecine scolaire aux départements. Par ailleurs, le projet de texte prévoit que les intendants des collèges et des lycées seraient transférés respectivement aux départements et aux régions ainsi que la création d'un « *service de santé infantile* » au sein des départements. Enfin, plusieurs dispositions concernent la santé avec des facilités pour les communes et les départements pour le recrutement du personnel soignant dans leur centre de santé.

DISCRIMINATION

REVUE DE PRESSE

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, 2020.- 54 p.

Les discriminations syndicales et le dialogue social dans la FPT

Résultat d'une réflexion entamée en 2019, ce rapport porte sur les discriminations subies par les représentants syndicaux dans la fonction publique territoriale. L'angle choisi est celui de l'impact des discriminations sur la qualité et l'efficacité du dialogue social. Il apparaît, en effet, que la perception des discriminations syndicales diffère selon le point de vue, conduisant ainsi à un dialogue social affaibli où employeurs et représentants syndicaux ne partagent pas la même vision de la négociation et de l'importance de la fonction syndicale dans le paysage public français

d'aujourd'hui. L'objectif de ce rapport est à la fois de révéler le lien entre discriminations syndicales et non-intérêt pour le dialogue social et de proposer des solutions concrètes « *pour rendre au dialogue social ses lettres de noblesse* ». Les grands axes des préconisations portent sur la mise en place d'une politique des ressources humaines transparente, la promotion d'une culture du dialogue social, la valorisation des militants syndicaux pour renforcer leur légitimité et la reconnaissance des syndicats comme acteurs de la lutte contre les discriminations dans les administrations.

REVUE DE PRESSE

Défenseur des droits (Etudes et résultats), 2020.- 35 p.

13^e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi

La 13^e édition du baromètre dresse un état des lieux des discriminations en France et s'interroge sur trois enjeux spécifiques : les attitudes hostiles au travail (préjugés, stéréotypes...), l'évolution des discriminations dans le temps et les conséquences sur les individus et leurs parcours. Selon le Défenseur des droits, 42 % des personnes actives interrogées ont déclaré avoir été témoins de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de leurs activités professionnelles, sans différence significative entre les secteurs privé et public. Les personnes enquêtées déclarent en grande partie avoir été témoins

de discriminations ou de harcèlement fondés sur l'apparence physique (52%), le sexe (49 %) et l'origine ethnique (47 %). Par ailleurs, près de la moitié des personnes actives déclarant avoir été victimes de discriminations disent avoir connu des conséquences sur leur emploi (46 %). Près de la moitié a pris des mesures pour se protéger à la suite des faits (48 %) : 31 % disent avoir démissionné ou négocié un licenciement, 19 % ont changé de service à leur demande et 18 % considèrent qu'elles ont obtenu une réparation. Outre les conséquences sur la carrière, les discriminations peuvent provoquer des séquelles émotionnelles,

psychologiques et physiques. Ainsi 82 % des personnes ayant été victimes de discrimination au travail expriment un sentiment de colère et près de la moitié (49 %) évoque un sentiment de fatigue, de tristesse, de «*déprime*» ou une dégradation

de l'état de santé. Enfin, l'étude observe que les agents de la fonction publique sont plus nombreux à se tourner vers leur direction à la suite d'une discrimination (63 % contre 50 % des salariés du secteur privé) ou vers leur syndicat (49 % contre 32 %).

REVUE DE PRESSE

Travail, Emploi et Politiques Publiques, 2020.- 40 p.

Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap : un test multi-critère

Cette étude vise à évaluer la discrimination dans l'accès à l'emploi selon une situation de handicap très répandue, la déficience auditive. Elle s'inscrit dans le cadre d'un programme de recherche piloté par la Fédération de recherche Travail, emploi et politiques publiques (TEPP) du Centre national de la recherche scientifique (CNRS), en partenariat avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Le testing est réalisé sur l'envoi de 2 315 candidatures en réponse à 463 offres d'emploi, du secteur privé comme du secteur public pour des postes de responsables administratifs et d'aides-soignants. La discrimination dans

l'accès à l'emploi selon une situation de handicap est évaluée en la comparant à trois autres critères de discriminations : l'origine, le sexe et le lieu de résidence. Selon l'étude, «*les discriminations à l'embauche selon le handicap sont fortes*» et «*les personnes en situation de handicap administrativement reconnue ne bénéficient pas d'un meilleur accès à l'emploi que celles qui n'ont pas cette reconnaissance*». Les chercheurs précisent par ailleurs «*qu'alors que des mesures incitatives existent, ces mesures sont insuffisantes pour annuler les discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap*».

DOCUMENTS ADMINISTRATIFS / ACCÈS ET COMMUNICATION

JURISPRUDENCE

Conseil d'État, 13 novembre 2020, M. B., req. n° 432832

Qualification des « documents administratifs communicables »

Les dispositions du code des relations entre le public et l'administration régissant la communication des documents administratifs n'imposent pas à l'administration d'élaborer un document dont elle ne disposerait pas pour faire droit à une demande de communication. En revanche, constituent

des documents administratifs au sens de ces dispositions les documents qui peuvent être établis par extraction des bases de données dont l'administration dispose, si cela ne fait pas peser sur elle une charge de travail déraisonnable.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

REVUE DE PRESSE

Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), 2020, 418 p

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2019

Cette sixième édition du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique présente l'actualité de la politique d'égalité en 2019. Il permet de constater les apports de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'égalité

professionnelle dans la fonction publique. 24 fiches de retours d'expériences, issues des trois versants de la fonction publique qui constituent des bonnes pratiques, viennent compléter le rapport. Par ailleurs, de nombreuses données statistiques sexuées portant notamment sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations,

les conditions de travail et l'action sociale offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics. Enfin, le bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées représente

la troisième partie du document. Ce rapport constitue un outil de connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique.

REVUE DE PRESSE

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2020.- 81 p.

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

Ce rapport dresse le bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées (DNE), visant à la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, depuis son entrée en vigueur en 2013. Le bilan est positif puisque le taux de primo-nominations de femmes a progressé depuis 2014 pour l'ensemble des emplois de direction concernés. Au 31 décembre 2018, 31 % des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique sont occupés par des femmes, soit une évolution d'un point par rapport à l'année 2017. Cette hausse repose sur l'augmentation continue d'un point par an du taux de primo-nominations féminines depuis 2013. En 2018, les femmes ont représenté 37 % des primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique. Ces résultats sont

toutefois en dessous de l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe. Par ailleurs, des différences importantes apparaissent entre les trois versants de la fonction publique : en 2018, seule la fonction publique hospitalière (FPH) a atteint le taux de 40 %, alors qu'au sein des fonctions publiques de l'État (FPE) et territoriale (FPT), le taux de primo-nominations féminine est respectivement de 37 % et de 33 %. L'impact du dispositif sur la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale se confirme puisque le pourcentage de femmes en fonction a augmenté de 2 points entre 2017 et 2018 et de 6 points depuis 2015. Ainsi, 32 % des emplois d'encadrement supérieur de la FPT sont occupés par des femmes au 31 décembre 2018 contre 26 % en 2014.

ÉLU LOCAL

REVUE DE PRESSE

Administrations et collectivités territoriales, n° 47, 23 novembre 2020

Déontologie des élus locaux : les risques juridiques de l'action publique locale

Les élus prennent le risque d'être poursuivis pénalement en cas de manquement aux obligations et principes déontologiques qui s'imposent à eux dans l'exercice de leur mandat. Ils fragilisent également la décision publique en cas de non-respect de ces règles. Ce dossier contient plusieurs contributions qui visent à identifier d'une part, les risques juridiques auxquels s'exposent les élus locaux ou auxquels ils exposent leur collectivité, en cas de manquement déontologique, et d'autre part, les moyens de prévenir ces risques.

Au sommaire :

- « Une mise en œuvre efficace des dispositifs déontologiques au sein d'une collectivité passe par l'association de tous, élus et agents publics », par Didier Migaud,
- Actes administratifs unilatéraux et déontologie des élus locaux : identifier les risques juridiques pour mieux les prévenir,
- La déontologie et l'attribution des contrats publics,
- Participation des élus locaux à des organismes extérieurs et conflits d'intérêts,
- Gestion domaniale et déontologie,
- Du bon usage des chartes de déontologie des élus locaux, défense et illustration d'une culture déontologique en devenir.

REVUE DE PRESSE

Société mutuelle d'assurance des collectivités locales, 2020.- 262 p.

Rapport annuel 2020 de l'observatoire SMACL des risques de la vie territoriale et associative : le risque pénal des élus locaux et des fonctionnaires territoriaux

L'édition 2020 du rapport annuel de cet Observatoire dresse un bilan de 25 années d'observation du contentieux pénal des élus locaux et des fonctionnaires territoriaux. Cette version présente également la jurisprudence répressive du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2020 et offre ainsi aux décideurs publics locaux l'occasion de regarder le risque pénal en face afin d'identifier les réelles zones à risque et de dégager des axes de prévention pertinents. S'y ajoutent des éclairages d'experts et des focus sur les nouveaux outils introduits par la loi «*Engagement et proximité*» du 27 décembre 2019. À la lecture des chiffres et des décisions de justice, une tendance se dégage selon le rapport 2020 : «*poursuite ne vaut pas condamnation !*» Le taux de condamnation des élus locaux poursuivis s'élève en effet à 43 %. Néanmoins, la hausse du nombre de poursuites contre les élus locaux se confirme et la mandature 2014-2020

marque un nouveau record en termes de poursuites (+ 32 % par rapport au mandat 2008-2014). Par rapport au nombre total d'élus locaux (au nombre de 565 833 au 1^{er} janvier 2020), le taux de mise en cause pénale s'élève à 0,302 %, toutes infractions confondues (y compris pour des faits où la probité des élus n'est pas en jeu). Par ailleurs, le nombre de poursuites pénales contre les fonctionnaires territoriaux est beaucoup moins marqué (+ 5,5 %). Entre avril 1995 et juillet 2020, 2 607 poursuites ont été recensées (pour 852 condamnations). Les territoriaux sont surtout poursuivis pour manquements au devoir de probité (42,9 %), atteintes à la dignité (14,5 %), atteintes aux mœurs et à l'intégrité sexuelle (12,1 %) et violences volontaires (9,4 %). Le taux de mise en cause pénale des fonctionnaires territoriaux est de 0,042 % toutes infractions confondues.

EMPLOI

Au troisième trimestre 2020 l'emploi salarié privé et public rebondit, sans retrouver son niveau d'avant-crise : emploi salarié - 3^e trimestre 2020

Entre fin juin et fin septembre 2020, l'emploi salarié rebondit de 1,6 %, soit 401 100 créations nettes d'emplois après - 2,7 % (- 697 100 emplois) au premier semestre. Le rebond sur le trimestre concerne à la fois le secteur privé (+ 312 400 créations

nettes soit + 1,6 %) et la fonction publique (+ 88 700 emplois soit + 1,5 %). Sur un an, l'emploi recule dans le secteur privé (- 234 300 soit - 1,2 %) mais progresse dans la fonction publique (+ 27 000 soit + 0,5 %).

FINANCES PUBLIQUES / FINANCES LOCALES

Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021

La loi de finances pour 2021 est largement consacrée à la relance de l'économie. Elle déploie le plan «*France relance*» de 100 milliards d'euros annoncé en septembre 2020, pour répondre à la récession provoquée par l'épidémie de Covid-19. Elle acte la baisse des impôts dits «*de production*» pour les entreprises et contient également 20 milliards d'euros de dépenses d'urgence pour les secteurs les plus touchés par la crise (restauration, événementiel, loisirs,

sport...) et les jeunes. Concernant les collectivités locales, près de 2,3 milliards d'euros ont été votés pour aider ces dernières à compenser leurs pertes financières liées à la crise sanitaire : fonds de stabilité des départements renforcé, nouveaux crédits pour soutenir l'investissement des régions et clause de sauvegarde pour le bloc communal reconduite en 2021 à hauteur de 200 millions d'euros. Cette clause de sauvegarde, prolongée sur amendement

REVUE DE PRESSE

Informations rapides, Insee, n° 2020-813, 8 décembre 2020.- 4 p.

TEXTE

(NOR : ECOX2023814L) JO, n° 315, 30 décembre 2020, texte n° 1

des députés, a été mise en place par la troisième loi de finances rectificative du 30 juillet 2020. Le plafond du forfait mobilité durable déductible des impôts est porté de 400 à 500 € (art. 57 modifiant l'article 81 du code général des impôts). L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais engagés par le salarié, se déplaçant entre sa résidence habituelle et son lieu de travail avec son engin de déplacement personnel motorisé, à compter du 1^{er} janvier 2022 (art. 119 modifiant l'article L. 3261-3-1 du code du travail). L'action en recouvrement des créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents publics se prescrit par quatre ans à compter du jour de la mise en recouvrement du rôle ou de l'envoi du titre exécutoire. Cette disposition entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022 (art. 160 modifiant, notamment, l'article L. 274 du livre des procédures fiscales et l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000). L'application du jour de carence est suspendue pour

les agents publics atteints du Covid, et ce jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire en vigueur. Un décret viendra préciser les conditions de mise en œuvre de cette dérogation (art. 217). Les fonctionnaires détachés dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un État étranger ou auprès d'un organisme international peuvent demander, même s'ils sont affiliés au régime de retraite dont relève l'emploi ou la fonction de détachement, à être affiliés et à cotiser au régime de retraite régi par le code des pensions civiles et militaires de retraite au titre de cet emploi ou de cette fonction, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. Ces dispositions sont applicables aux fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). L'article 271 (remplaçant les dispositions de l'article L. 87 du code précité et abrogeant, notamment, l'article 65-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

TEXTE

(NOR : ECOX2027946L) JO, n° 290, 1^{er} décembre 2019, texte n° 1

Loi n° 2020-1473 du 30 novembre 2020 de finances rectificative pour 2020

Cette loi prévoit, dans une première partie relative aux conditions générales de l'équilibre financier, des dispositions relatives aux ressources affectées (titre Ier) et des dispositions relatives à l'équilibre des ressources et des charges (titre II). Dans une

seconde partie, consacrée aux moyens des politiques et des dispositions spéciales, la loi prévoit des autorisations budgétaires pour 2020 relatives aux crédits de missions (titre I^{er}) et aux plafonds des autorisations d'emplois (titre II).

TEXTE

(NOR : CCPB2031755D) JO, n° 290, 1^{er} décembre 2019, texte n° 22

Décret n° 2020-1480 du 30 novembre 2020 portant répartition des crédits ouverts et annulés par la loi n° 2020-1473 du 30 novembre 2020 de finances rectificative pour 2020

Ce texte porte répartition des crédits ouverts et annulés par la loi n° 2020-1473 du 30 novembre 2020 de finances rectificative pour 2020. Les crédits supplémentaires ouverts pour 2020 aux ministres par la même loi de finances rectificative précitée,

intéressant les missions du budget général, le budget général, les comptes d'affectation spéciale et les comptes de concours financiers, sont répartis par programme conformément aux annexes de ce décret.

TEXTE

(NOR : TERB2030713A) JO, n° 314, 29 décembre 2020, texte n° 24

Arrêté du 17 décembre 2020 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 14 applicable aux communes et aux établissements publics communaux et intercommunaux à caractère administratif

Ce texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires notamment la mise à jour du

plan de comptes et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

TEXTE

(NOR : TERB2030724A) JO, n° 314,
29 décembre 2020, texte n° 30

Arrêté du 17 décembre 2020 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 52 des départements et de leurs établissements publics administratifs

Ce texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires notamment la mise à jour du

plan de comptes et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

TEXTE

(NOR : TERB2030743A) JO, n° 314,
29 décembre 2020, texte n° 25

Arrêté du 17 décembre 2020 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 57 applicable aux collectivités territoriales uniques, aux métropoles et à leurs établissements publics administratifs

Ce texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires, notamment la mise à jour du

plan de comptes, et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

TEXTE

(NOR : TERB2030738A) JO, n° 314,
29 décembre 2020, texte n° 26

Arrêté du 17 décembre 2020 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 61 des services départementaux d'incendie et de secours

Ce texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires, notamment la mise à jour du

plan de comptes, et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

TEXTE

(NOR : TERB2030751A) JO, n° 314,
29 décembre 2020, texte n° 27

Arrêté du 17 décembre 2020 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 71 applicable aux régions

Ce texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires notamment la mise à jour du

plan de comptes et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

TEXTE

(NOR : TERB2031067A) JO, n° 314,
29 décembre 2020, texte n° 28

Arrêté du 17 décembre 2020 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 832 applicable aux centres de gestion de la FPT

Ce texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaire (notamment la mise à jour du

plan de comptes) et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

TEXTE

(NOR : ECOT2036427A) JO, n° 312,
26 décembre 2020, texte n° 39

Arrêté du 21 décembre 2020 relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal

Cet arrêté fixe les taux de l'intérêt légal, pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels d'une part, et pour tous les autres cas, d'autre part, selon les modalités de calcul définies à l'article D. 313-1-A du code moné

taire et financier. Les taux figurant dans le présent arrêté seront ainsi applicables au premier semestre 2021. Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels, le taux est à 3,14 % et pour tous les autres cas à 0,79 %.

REVUE DE PRESSE

Bassères Jean, Pacaud Muriel, 2020.- 221 p.

Responsabilisation des gestionnaires publics

L'inspecteur général des finances Jean Bassères a rédigé un rapport sur la responsabilisation des gestionnaires publics. Il formalise une trentaine de propositions articulées autour de 3 axes : « une plus grande responsabilisation des gestionnaires publics », « un recentrage de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables » et un « régime de responsabilité juridictionnelle unifié pour les gestionnaires et les comptables ». Concernant la séparation ordonnateurs-comptables, le rapport

ne propose pas de la supprimer mais de « renforcer la responsabilisation des gestionnaires publics », « en fluidifiant la relation entre ordonnateurs et comptables tout en maintenant une séparation entre l'acte d'engagement et celui de mise en paiement ». Au sujet de la responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) des comptables publics, elle relèverait désormais d'un « régime unifié de responsabilité juridictionnelle pour les infractions les plus graves ».

REVUE DE PRESSE

Direction générale des finances publiques, 2020.- 51 p.

Guide méthodologique relatif au contrôle interne des systèmes d'information des collectivités locales

Ce guide s'adresse à l'ensemble des collectivités territoriales, et en particulier à celles engagées dans la démarche de fiabilisation et de certification des comptes locaux. Il n'a pas vocation à prévaloir sur la réglementation en vigueur ou à venir, ni sur les normes ou pratiques qui seront adoptées par les certificateurs, mais vise essentiellement à apporter aux collectivités un éclairage sur

les travaux à engager sur le volet système d'information (SI) du projet de fiabilisation et de certification des comptes. Après avoir présenté la démarche de contrôle interne des SI dans une première partie, ce guide en détaille les bonnes pratiques dans une seconde partie. Pour chacune des thématiques abordées, des fiches synthétiques sont disponibles en annexe.

REVUE DE PRESSE

Cour des comptes, 2020.- 118 p.

Les finances publiques locales 2020 : une incidence financière de la crise sanitaire très inégale entre collectivités locales en 2020 (fascicule 2)

Ce second fascicule analyse l'incidence de la crise sur les finances des collectivités du bloc communal, des départements et des régions à partir de l'exercice 2020. Alors qu'elles se trouvaient dans une trajectoire financière favorable depuis plusieurs exercices, celle-ci devrait se dégrader en 2020, du fait à la fois de l'impact direct de la crise sanitaire et de la réponse apportée par les collectivités, aux côtés de l'État, aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid 19. Les informations

recueillies par la Cour montrent que si l'ensemble des collectivités devraient connaître une érosion de leur épargne, celle-ci devrait être plus prononcée pour certaines collectivités du bloc communal (chapitre I), ainsi que pour les départements (chapitre II). L'accroissement des dépenses d'investissement des régions devrait être financé par un recours accru à l'endettement, qui devrait rester soutenable à court terme (chapitre III).

REVUE DE PRESSE

Cour des comptes, 2020.- 288 p.

Les finances publiques locales 2020 : la mise en place des métropoles : un premier bilan peu convaincant (fascicule 3)

Ce troisième fascicule est consacré à la gestion publique locale, et plus particulièrement à la mise en place des métropoles, intervenue progressivement depuis 2010. La Cour des comptes a examiné, en

2020, la mise en œuvre des réformes successives concernant les métropoles et leur impact sur leur organisation, leur situation financière et la conduite de leurs politiques publiques. La grande diversité des

métropoles étudiées a conduit la Cour à ne pas retenir de recommandations à vocation générale dans ce rapport. Le périmètre de l'analyse porte sur 21 des 22 métropoles existantes, la métropole du Grand Paris n'ayant pas été retenue en raison de son statut particulier, dont l'évolution est envisagée. Cette analyse s'appuie en particulier sur les rapports d'observations définitives

des chambres régionales des comptes issus du contrôle de 13 métropoles (Bordeaux, Brest, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nancy, Nantes, Nice, Rouen, Toulon, Toulouse) sur des périodes couvrant, pour chacune d'entre elles, l'avant et l'après passage au statut de métropole, entre 2012 et 2018.

FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE / SÉCURITÉ SOCIALE

TEXTE

(NOR : ECOX2023815L) JO, n° 302, 15 décembre 2020, texte n° 1

Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

La loi de financement de la sécurité sociale a pour objet de déterminer les conditions générales d'équilibre des comptes sociaux, d'établir les prévisions de recettes et de fixer les objectifs de dépenses pour l'année 2021. La surcotisation patronale prélevée sur la prime de feu ainsi que sur le traitement indiciaire des sapeurs-pompiers professionnels est supprimée. Cette disposition est applicable aux indemnités perçues à compter du 1^{er} janvier 2021 (art. 20 modifiant l'article 17 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990). La gestion de la cinquième branche de l'autonomie est confiée à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Sont ainsi définis ses missions, ses moyens et les conditions de pilotage du risque autonomie. Pour ce faire, il est, notamment, créé une contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA) au taux de 0,3 % due par les employeurs privés et publics, dont l'assiette est équivalente à celle des cotisations patronales d'assurance maladie affectées au financement des régimes de base. Cette disposition est applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 (art. 32 créant l'article L. 137-40 dans le code de la sécurité sociale). Afin de contribuer à l'attractivité, à la dignité et à l'amélioration des salaires des métiers des professionnels des services d'accompagnement et d'aide à domicile auprès des personnes âgées et des personnes handicapées, mentionnés à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, la CNSA verse une aide aux départements finançant un dispositif de soutien à ces professionnels. Ce dispositif, qui entre en vigueur le 1^{er} avril 2021, sera précisé par décret (art. 47). Dans le cadre

des engagements du Ségur de la santé, un complément de traitement indiciaire est versé, dans des conditions fixées par décret, à compter du 1^{er} septembre 2020 aux fonctionnaires exerçant, notamment, au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Une indemnité équivalente est versée aux agents contractuels de droit public (art. 48). Il est proposé de doubler la durée du congé de paternité et d'accueil et de le rendre obligatoire sur une période de sept jours consécutive à la naissance de l'enfant, de porter la durée du congé pour adoption de 10 à 16 semaines et d'aligner le champ des bénéficiaires du congé de naissance sur celui du congé de paternité et, ce, à compter du 1^{er} juillet 2021 (art. 73). Les dispositions du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2021. Elles prévoient des conditions dérogatoires d'attribution des indemnités journalières de sécurité sociale aux assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvant dans l'incapacité de travailler. Celles-ci sont applicables aux cas contacts de malades de la Covid-19 et aux personnes vulnérables à la Covid, notamment (art. 76). Enfin, en cas de condamnation définitive d'une personne à l'une des peines complémentaires mentionnées aux articles 221-9-2 et 222-48-3 du code pénal, la pension de réversion au conjoint survivant ou divorcé n'est pas due (art. 103 créant un article L. 161-22-3 dans le code de la sécurité sociale).

TEXTE

(NOR : SSAS2036535A) JO, n° 314, 29 décembre 2020, texte n° 44

Arrêté du 22 décembre 2020 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2021

Pour l'année 2021, la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale est fixée à 3 428 euros et la valeur journalière à 189 euros. Cet arrêté s'applique aux coti-

sations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2021.

MÉDIATION / CONTENTIEUX

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Actualité juridique-collectivités territoriales, n° 11, novembre 2020.- pp. 523-525

Élargissement de la justiciabilité des actes de droit souple : extension bienvenue du recours pour excès de pouvoir

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 12 juin 2020, req. n° 418142, relatif aux actes administratifs pouvant faire l'objet d'un recours devant le juge. Cette décision pose une nouvelle pierre à l'édifice jurisprudentiel du recours au droit souple. En étendant la liste des actes administratifs unilatéraux pouvant faire l'objet d'un

recours en annulation, le Conseil d'État permet aux justiciables de contester la légalité des documents de portée générale émanant d'autorités publiques. Sont définis, dans un tableau synthétique, les actes décisifs en opposition aux actes non décisifs, qui ne peuvent pas faire l'objet d'un recours contentieux.

REVUE DE PRESSE

La Lettre du cadre territorial, n° 543, décembre 2020.- pp. 46-47

Médiation préalable obligatoire : des employeurs sur la réserve

La médiation préalable obligatoire (MPO) a pour objectif de désengorger les tribunaux administratifs en résolvant les conflits à l'amiable. Cet article propose un bilan d'étape de la mise en place de l'expérimentation de la MPO, au sein des centres de gestion, durant 4 années. Ces derniers sont

plutôt satisfaits et obtiennent des résultats intéressants. Cependant, Christine Soler, médiatrice du CIG de la Petite Couronne, estime que le champ des litiges est trop restreint et de nombreux centres de gestion notent que les réticences des employeurs sont encore nombreuses.

POLITIQUE PUBLIQUE

TEXTE

(NOR : ECOX1935404L) JO, n° 296, 8 décembre 2020, texte n° 1

Loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique

La loi d'accélération et de simplification de l'action publique (ASAP) vise trois objectifs initiaux : rapprocher l'administration du citoyen, simplifier les démarches des particuliers et faciliter le développement des entreprises en accélérant les procédures administratives. Les dispositions portent sur la suppression de commissions administratives (titre Ier), la déconcentration de décisions administratives individuelles (titre II) et la simplification des procédures applicables aux entreprises (titre III). Le titre IV porte sur les autres dispositions de simplification et le titre V supprime des transpositions de directives européennes

en droit français. L'article 99 autorise le gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de faciliter l'implantation, le maintien et le développement de services aux familles, notamment en matière d'accueil du jeune enfant et de soutien à la parentalité. L'article 112 autorise le gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure ayant pour objet d'adapter le droit en vigueur relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel (SNU). Par ailleurs, un certain nombre d'articles visant à réformer

la commande publique et pérennisant certaines mesures prises par ordonnances au regard de la crise sanitaire sont adoptés. Les règles de la commande publique sont assouplies en cas de circonstances exceptionnelles ainsi que pour les PME. La passation dérogatoire de certains marchés est simplifiée (l'intérêt général devient un motif de recours à un marché de gré à

gré), l'accès des entreprises en difficulté aux contrats de la commande publique est facilité, le dispositif en faveur des PME prévu pour les marchés de partenariat est étendu à tous les marchés globaux. De plus, jusqu'à fin 2022, le seuil de dispense de publicité et de mise en concurrence pour la conclusion des marchés de travaux est relevé à 100 000 euros.

RETRAITE

REVUE DE PRESSE

Conseil d'orientation des retraites, 2020.- 260 p.

Évolutions et perspectives des retraites en France : rapport annuel du COR 2020

Ce rapport annuel s'inscrit dans le cadre du processus de suivi et de pilotage du système de retraite français mis en place par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites. Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a procédé à une actualisation des projections à court, moyen et long terme du système de retraite. Ce dernier précise que la crise sanitaire et

économique est venue dégrader sensiblement les perspectives financières à court et moyen termes. Le rapport analyse la part des dépenses de retraite rapportées au PIB, les besoins de financements, les perspectives concernant l'échéance de mise en œuvre de l'équilibre financier, les impacts des paramètres démographiques, le niveau de vie des retraités ainsi que les écarts de pension entre les femmes et les hommes.

RGPD / OPEN DATA

REVUE DE PRESSE

Banque des territoires, 2020.- 39 p.

Guide pratique pour une collectivité et un territoire numérique de confiance

Ce guide traite de la question des risques numériques dans les collectivités territoriales. Il est conçu pour répondre à cette problématique et donner aux élus les premiers outils leur permettant de faire face aux enjeux correspondants. Il rappelle également les risques et responsabilités des collectivités, des agents et des élus dans ce domaine. Il contient une définition du concept, une présentation de ses champs d'application et des exemples d'usages

concrets de ces technologies. Un chapitre est consacré aux freins à l'usage des technologies d'intelligence artificielle (IA) dans les collectivités qui sont de plusieurs ordres : les freins techniques en matière de système d'information, un manque de compétences en interne pour gérer ces utilisations, le poids des investissements indispensables et la nécessité d'avoir une vision transverse au sein de l'administration territoriale.

REVUE DE PRESSE

Eric Bothorel, 2020, 215 p.

Pour une politique publique de la donnée

Cette mission sur la politique publique de la donnée a pour objectif d'analyser deux points essentiels : l'ouverture des données et codes sources publics ainsi que le partage des données entre secteur public et secteur privé. Les auteurs formulent 37 recommandations et préconisent de renforcer

le portage politique, administratif, et les moyens humains et financiers alloués à cette politique publique. Ils demandent, par ailleurs, un renforcement de la formation des agents et des élus sur la culture de la donnée et du code.

SERVICE PUBLIC

REVUE DE PRESSE

Direction interministérielle de la transformation publique, 2020.- 10 p.

Accueillir les usagers des services publics en temps de crise sanitaire : recueil de bonnes pratiques et pistes de réflexion issues du terrain

La crise sanitaire impose aux organisations de repenser collectivement leurs manières de faire, dans un contexte d'incertitudes et de règles changeantes. Ce guide s'intéresse plus particulièrement aux agents qui gèrent l'accueil physique d'un espace

public et qui y reçoivent des usagers. Ce livret apporte une première synthèse de solutions qui ont été développées sur le terrain et qui prennent en compte les différentes dimensions de l'accueil physique des usagers. ●

Les ouvrages du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €

DIFFUSION

Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

<https://www.vie-publique.fr/publications>



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

Ce hors-série annuel de la revue « LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES » présente chaque année une sélection de décisions ou avis rendus par le Conseil d'État applicables aux personnels territoriaux.

Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne.

Décisions de l'année 2019 (à paraître)

Décisions de l'année 2018 (réf. : 978-2-11-145709-6)

Décisions de l'année 2017 (réf. : 978-2-11-145840-6) - 29 €



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des

modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- › un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- › un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- › une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- › un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion :
Direction de l'information
légale et administrative
La Documentation française
<https://www.vie-publique.fr/publications>
ISSN : 1152-5908

Prix : 15,20 €