

# ACTUALITÉS STATUTAIRES

**Élodie CONTENTIN**

*Juriste*

**Pierre MOREL**

*Responsable du Service Juridique, Documentation et Retraite*

*Centre de Gestion de la FPT de la Manche*

# Sommaire

- 1. Gestion administrative de vos agents pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19**
- 2. La rupture conventionnelle**
- 3. La rémunération**
  - L'indemnité de fin de contrat
  - « Forfait mobilités durables »
  - Le partage du SFT en cas de résidence alternée d'un enfant
  - Majoration des heures complémentaires
  - Prime « Grand âge »
  - Revalorisation de l'indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions essentiellement itinérantes

# Sommaire

## 4. La santé

- Fusion des instances médicales
- Congés de longue maladie et de longue durée
- Congés pour raisons de santé
- Temps partiel thérapeutique
- Reclassement
- Période de préparation au reclassement

## 5. La déontologie

- Dispositif de recueil des signalements



# 1. Gestion administrative de vos agents pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19

## TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- Décret 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
- Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire

## FOIRES AUX QUESTIONS (FAQ)

- FAQ de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) du 16 décembre 2020
- FAQ de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) du 12 janvier 2021

# LES CAS CONTACTS

Les agents sont « cas contacts à risque de contamination » :

- Lorsqu'ils ont été en contact avec une personne testée positive à la Covid-19 sans qu'il y ait eu le respect des gestes barrières,
- Lorsqu'ils ont été contactés par les services de l'Assurance Maladie,
- Lorsqu'ils sont en attente des résultats d'un test PCR ou antigénique.

***Note de la Direction Générale des Collectivités Locales du 12 janvier 2021***

Si un agent est cas contact :

- Privilégier le télétravail lorsque les fonctions le permettent
- Si le télétravail est impossible, placer l'agent en Autorisation Spéciale d'Absence

***Note de la Direction Générale des Collectivités Locales du 12 janvier 2021***

Pas de jour de carence pour les agents cas-contacts placés en ASA.

***Note de la Direction Générale des Collectivités Locales du 12 janvier 2021***

# **LES PERSONNES PRESENTANT DES SYMPTOMES DE LA COVID-19**

Les agents présentant des symptômes d'infection au virus sont invités à s'isoler sans délai dans l'attente des résultats du test.

L'agent doit procéder à une déclaration sur [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) et s'engager à effectuer un test PCR ou antigénique dans un délai de 2 jours.

***Note de la Direction Générale des Collectivités Locales mise à jour le 12 janvier 2021***

Dans l'attente des résultats du test, l'agent est placé en ASA.

Si l'agent n'a pas réalisé le test après s'être déclaré symptomatique, l'ASA sera requalifiée en absence injustifiée.

***Note de la Direction Générale des Collectivités Locales mise à jour le 12 janvier 2021***

# **LES PERSONNES TESTEES POSITIVES A LA COVID-19**

- Placement en congé de maladie ordinaire pendant la durée de l'arrêt de travail.

***Note de la Direction Générale des Collectivités Locales mise à jour le 12 janvier 2021***

- **Pas de jour de carence applicable pour les congés de maladie à partir du 10 janvier jusqu'au 31 mars 2021 inclus, sous réserve d'avoir transmis à son employeur un arrêt dérogatoire de l'assurance maladie.**

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

# LES PERSONNES DITES VULNERABLES

## 2 conditions cumulatives

***Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020***

## **1. Être dans l'une des situations suivantes :**

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

*Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020*

## **1. Être dans l'une des situations suivantes :**

- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)

***Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020***

## **1. Être dans l'une des situations suivantes :**

- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm<sup>2</sup>) ;
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

***Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020***

## **1. Être dans l'une des situations suivantes :**

- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse ;
- Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

***Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020***

**ET**

***Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020***

## **2. Ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :**

- L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles

***Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020***

## **2. Ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :**

- Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l’occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d’un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s’il est mouillé ou humide ;

***Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020***

## **2. Ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :**

- L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;

***Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020***

## **2. Ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :**

- La mise à disposition par l’employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

***Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020***

Si les conditions de travail de l'intéressé ne répondent pas aux mesures de protection renforcées définies au 2. ci-dessus, le **placement en autorisation spéciale d'absence** est effectué à la demande de l'agent et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin.

*Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020*

# **GARDE D'ENFANTS**

Si, en raison de la fermeture de l'établissement d'accueil ou de la classe ou si l'enfant de moins de 16 ans ou handicapé, est identifié comme cas contact par l'Assurance Maladie, l'agent peut être :

- Placé en télétravail dans la mesure du possible,
- Si le télétravail n'est pas possible, placé en ASA sous réserve de la production d'un justificatif (attestation de l'école ou déclaration auprès de l'Assurance Maladie).

***Foire Aux Questions de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique du 16 décembre 2020***

# **ACTIVITE REDUITE DUE A LA CRISE SANITAIRE**

## Principes :

- Redéploiement temporaire de l'agent sur d'autres fonctions correspondant à son grade ;
- Télétravail ;
- Pose de congés annuels, RTT ou jours CET quand cela est possible.

*Foire Aux Questions de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique du 16 décembre 2020*

## Exception :

- Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) possible
  - Si l'activité de l'agent est entièrement impactée

*Exemple : un agent affecté au ménage d'une salle des fêtes qui n'est plus louée*

- Et après avoir mis en place les aménagements tels que le redéploiement de fonctions qui ne doit pas couvrir la totalité de la semaine ; l'autorisation spéciale d'absence ne sera que partielle.

***Foire Aux Questions de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique du 16 décembre 2020***

# PRIME EXCEPTIONNELLE

- Prime exceptionnelle pour les personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux.
- Plafond maximum de 1 500 €.
- Modalités d'attribution sont fixées par l'organe délibérant.
- Les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versement sont déterminés par l'autorité territoriale.

***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***

# CHÔMAGE

- Troisième report de la réforme de l'assurance chômage qui devrait désormais entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2021.
- Prolongation des droits des agents arrivant en fin de droit au cours de la crise sanitaire, actuellement jusqu'au 31 janvier 2021.

***Ordonnance n° 2020-1442 du 25 novembre 2020 rétablissant des mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail***



## 2. La rupture conventionnelle

# Les bénéficiaires

## LES FONCTIONNAIRES TITULAIRES

À titre expérimental, du 01/01/2020 au 31/12/2025

Sont exclus :

- les fonctionnaires **stagiaires**,
- les fonctionnaires **ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite** et justifiant de la durée d'assurance pour obtenir une **retraite au taux plein**,
- les fonctionnaires **détachés en qualité de contractuel**.

# Les bénéficiaires

## *LES FONCTIONNAIRES TITULAIRES*

La rupture conventionnelle ne peut être envisagée dans les cas suivants :

- l'admission à la **retraite** ;
- la **démission** régulièrement acceptée ;
- le **licenciement** ;
- la **révocation**.

# Les bénéficiaires

## LES AGENTS CONTRACTUELS EN CDI

La rupture conventionnelle ne peut toutefois s'appliquer :

- pendant la **période d'essai** ;
- en cas de **licenciement ou démission** ;
- aux agents **ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite** et justifiant de la durée d'assurance pour obtenir une pension de **retraite au taux plein**.

# La procédure

## 1 La demande de rupture conventionnelle

Lorsque l'agent ou l'autorité territoriale souhaite conclure une rupture conventionnelle, **l'autre partie est informée** par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent, la lettre est adressée, au choix, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

# La procédure

## 2 L'entretien préalable

- Objet : s'accorder sur le principe d'une rupture conventionnelle entre les 2 parties
- Entretien conduit par **l'autorité territoriale**
- Délai : **au moins 10 jours francs et au plus 1 mois** après la réception de la lettre de demande
- 1 ou plusieurs entretiens possibles
- Assistance possible par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative du choix de l'agent, à défaut un représentant syndical de son choix

# La procédure

L'entretien porte principalement sur :

- les **motifs de la demande** et le principe de la rupture ;
- la fixation de la **date de la cessation définitive des fonctions** ;
- le **montant envisagé de l'indemnité** de rupture conventionnelle, déterminé dans les conditions et selon les modalités fixées par décret ;
- les **conséquences** de la cessation définitive des fonctions, notamment les ARE, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques.

# La procédure

## 3 La signature de la convention

- Accord sur les termes et les conditions de la rupture conventionnelle
- Délai : signature au moins **15 jours francs après le dernier entretien**, à une date fixée par l'autorité territoriale
- Fixe notamment :
  - ✓ le **montant de l'indemnité** de rupture
  - ✓ la **date de cessation définitive des fonctions** = au plus tôt 1 jour après la fin du délai de rétractation
- Copie versée au dossier du fonctionnaire

# La procédure

## 4 Le délai de rétractation

- Délai de rétractation des 2 parties fixé à **15 jours francs**, exercée par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre signature
- En l'absence de rétractation de l'une des parties :
  - ✓ le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture ;
  - ✓ le contrat de l'agent en CDI prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

# Le décompte des jours francs

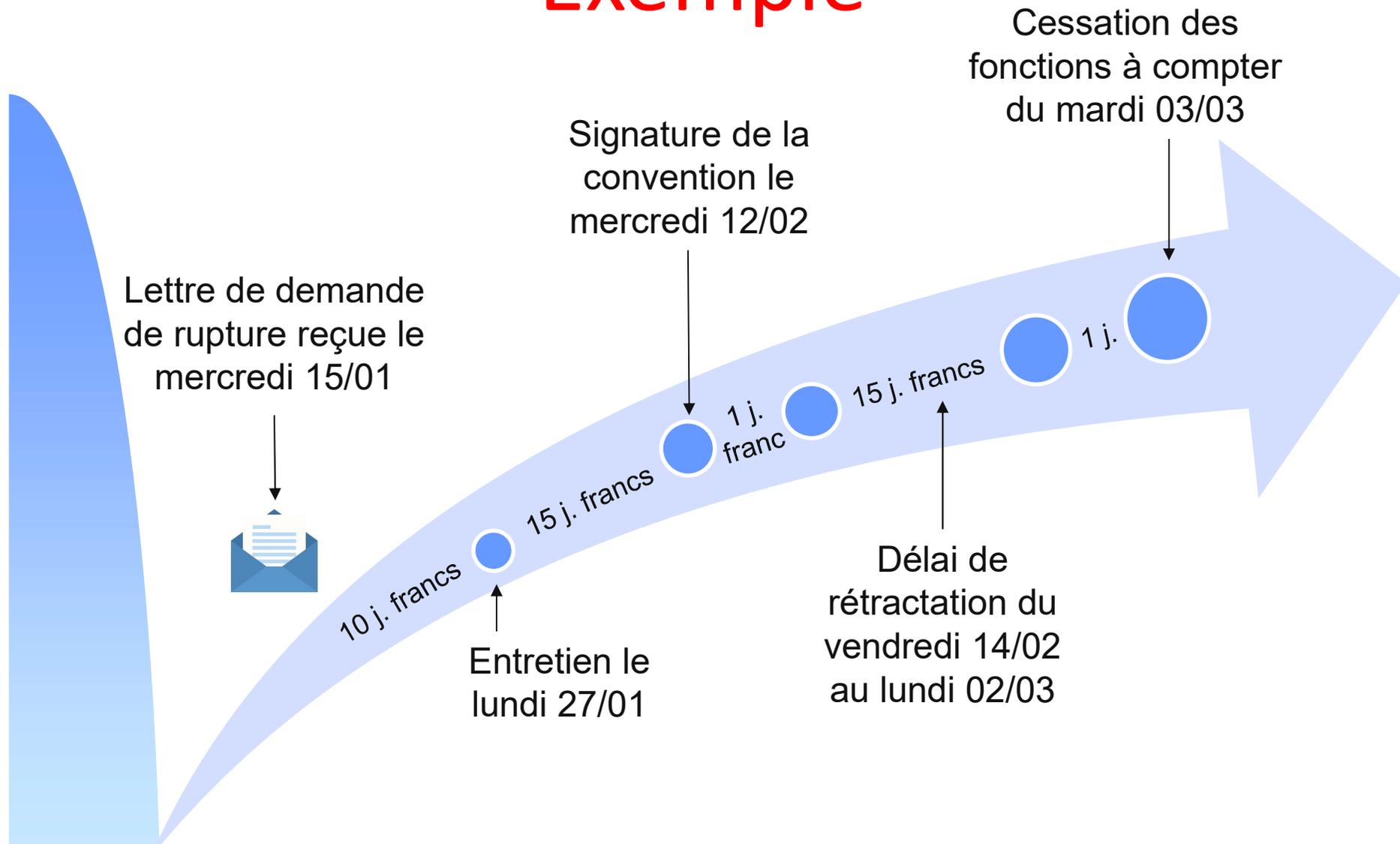
Le 1<sup>er</sup> jour franc est compté à partir du lendemain de l'événement et le jour du terme n'est pas compté.

Lorsque le dernier jour tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, la date limite est reportée au 1<sup>er</sup> jour ouvrable suivant.

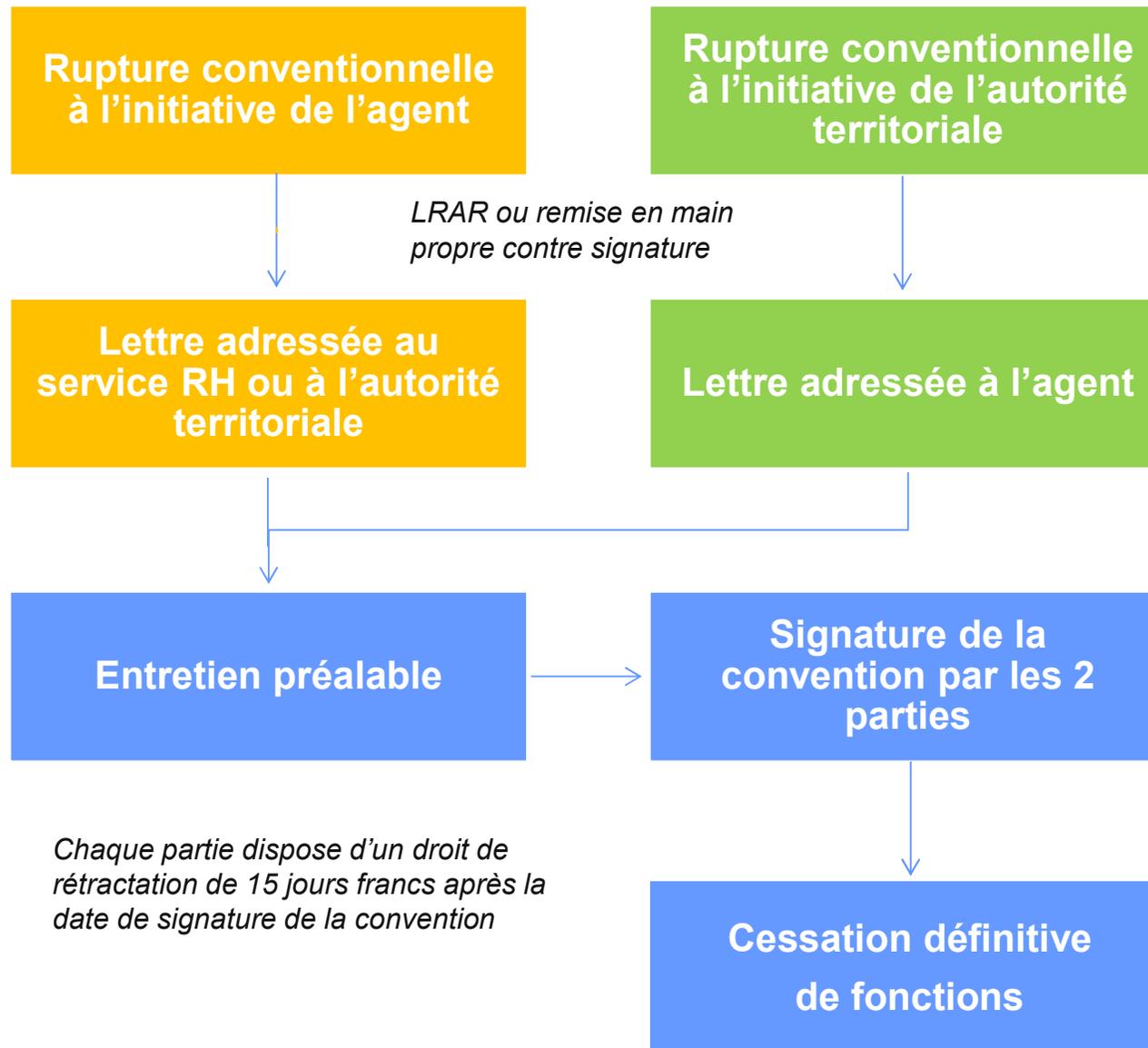
5 jours francs à compter du 09/08 = du 10/08 au 16/08 (le 15/08 étant férié)



# Exemple

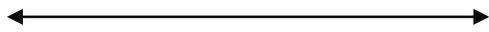


# La procédure

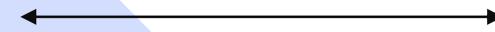


# Les étapes et délais

Entretien(s) préalable(s)



Délai de rétractation



Au moins 10  
jours francs et  
au plus tard  
un mois après  
la demande

Minimum 15  
jours francs  
après le  
dernier  
entretien

15 jours  
francs

↑  
Réception de  
la demande de  
RC par lettre

↑  
Signature de  
la convention

↑  
Cessation  
définitive de  
fonctions

# L'indemnité de rupture

## Plancher minimum

- **Ancienneté jusqu'à 10 ans :**  
1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
- **Ancienneté à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans :**  
2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
- **Ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans :**  
1/2 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
- **Ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans :**  
3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

# L'indemnité de rupture

## Plafonds maximum

- Ne pas excéder 1/12 de la rémunération brute annuelle perçue par année d'ancienneté
- Dans la limite de 24 ans d'ancienneté
- Appréciation de l'ancienneté en tenant compte des durées de **services effectifs accomplis dans la FPE, la FPT et la FPH** (années révolues uniquement)

# L'indemnité de rupture

## Exemple :

*Rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe titulaire qui a perçu en 2019 un salaire brut annuel de 35 060 €, et qui justifie de :*

- *2 années et 6 mois de CUI-CAE pour une commune A*
- *13 années d'ancienneté dans la FPH*
- *7 années d'ancienneté pour une commune B*

*L'ancienneté retenue est de **22 ans** (années complètes).*

*Tout d'abord, la rémunération brute annuelle doit être ramenée à un montant mensuel :*

*35 060 € / 12 mois = 2 921,66 €.*

# L'indemnité de rupture

## Exemple :

Pour les 10 1<sup>res</sup> années :  $(2\,921,66 \times 1/4) \times 10 \text{ ans} = 7\,304,15 \text{ €}$

De 10 à 15 ans :  $(2\,921,66 \times 2/5) \times 5 \text{ ans} = 5\,843,32 \text{ €}$

De 15 à 20 ans :  $(2\,921,66 \times 1/2) \times 5 \text{ ans} = 7\,304,15 \text{ €}$

De 20 à 22 ans :  $(2\,921,66 \times 3/5) \times 2 \text{ ans} = 3\,505,99 \text{ €}$

Le montant **minimum** de l'indemnité de rupture correspond à l'addition de l'ensemble de ces résultats, soit :

$7\,304,15 + 5\,843,32 + 7\,304,15 + 3\,505,99 = \mathbf{23\,957,61 \text{ €}}$ .

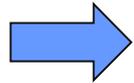
Le montant **maximum** de l'indemnité est égal à :

$2\,921,66 \text{ €} \times 22 \text{ ans} = \mathbf{64\,276,52 \text{ €}}$ .



## 3. La rémunération

# L'indemnité de fin de contrat



Pour les contrats « accroissement temporaire d'activité », de remplacement temporaire ou sur emploi permanent (*art. 3-I-1°, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi 84-53*) si :

- *durée du contrat initial et des renouvellements ≤ 1 an à compter du 01/01/2021*
- *rémunération globale brute ≤ 2 fois le SMIC, soit 3 109,16 € par mois*



# L'indemnité de fin de contrat

N'est pas due si :

- l'agent **refuse un CDI** pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur avec une rémunération équivalente ;
- le contrat est **renouvelé** ;
- l'agent est **nommé stagiaire** à l'issue de son contrat ;

# L'indemnité de fin de contrat

N'est pas due si :

- l'agent conclut immédiatement un nouveau contrat en CDD ou CDI **au sein de la FPT** ;
- **rupture anticipée** du contrat à l'initiative de l'agent ou de la collectivité (démission, abandon de poste, licenciement) ;
- la durée du contrat, renouvellement(s) inclus(s), est **> 1 an**.

# L'indemnité de fin de contrat

## Exemple 1 :

*Agent contractuel recruté du 01/01/2021 au  
15/02/2021 pour remplacer un fonctionnaire en  
congé de maladie*



*Rémunération globale brute mensuelle =*

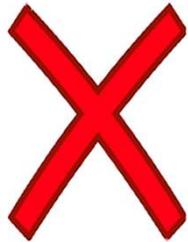
<i>TIB :</i>	<i>1 546,38 €</i>
<i>+ SFT :</i>	<i>73,79 €</i>
<i>+ IFSE :</i>	<i>150,00 €</i>
	<hr/>
	<i>1 770,17 €</i>

*1 770,17 € < 3 109,16 € => **L'indemnité est due.***

# L'indemnité de fin de contrat

## Exemple 2 :

*Agent contractuel recruté pour un accroissement temporaire d'activité du 01/12/2020 au 31/01/2021*



*Le contrat est d'une durée < 1 an mais il a été conclu avant le 01/01/2021.*

*Rémunération mensuelle = 1 770,17 € < 3 109,16 €*

**=> Pas de versement de l'indemnité**

# L'indemnité de fin de contrat

## Exemple 3 :

*Agent recruté sur le fondement du 3° de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 (commune < 1 000 habitants) par CDD conclu du 01/05/2020 au 31/12/2020 puis renouvelé du 01/01/2021 au 31/07/2021*



*La durée du contrat conclu avant le 01/01/2021 n'est pas prise en compte.*

*Le renouvellement à compter du 01/01/2021 est d'une durée < 1 an.*

*Rémunération mensuelle = 1 770,17 € < 3 109,16 €*

**=> L'indemnité est versée.**

# L'indemnité de fin de contrat

Montant égal à **10 % de la rémunération globale brute** perçue par l'agent au titre de tous ses contrats (contrat initial + renouvellements)

Rémunération globale = traitement + SFT + primes

Exemple : Agent recruté par CDD de 3 mois et percevant une rémunération mensuelle de :

TIB :	1 546,38 €
+ SFT :	73,79 €
+ IFSE :	150,00 €
<hr/>	
	1 770,17 €

L'indemnité est égale à :  $10 \% \times (3 \times 1\,770,17 \text{ €}) = \mathbf{531,05 \text{ €}}$ .

# L'indemnité de fin de contrat

L'indemnité est versée en une seule fois à la fin du contrat, au plus tard **1 mois après le terme** de celui-ci.

*Par exemple : fin de CDD le 15/02/2021 => L'indemnité doit être versée sur le bulletin de février ou mars.*

Elle est assujettie à :

- CSG et CRDS,
- cotisations URSSAF,
- IRCANTEC.

L'indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu.

# « Forfait mobilités durables »

- Pour tous les **agents des collectivités qui aurait instauré ce forfait par délibération**, à l'exception des agents bénéficiant d'un logement ou d'un véhicule de fonction, ou d'un transport collectif gratuit, ou transportés gratuitement par leur employeur
- Déclaration sur l'honneur déposée avant le 31/12
- Forfait annuel de **200 €** versé sur l'année N+1 dans les conditions prévues par la délibération

# « Forfait mobilités durables »

## Les trajets qu'il couvre :

- trajets domicile-travail

## Les modes de transport concernés :



Vélo personnel  
électrique ou non

*100 jours mini / an  
au prorata du temps de travail*



Covoiturage  
(conducteur ou passager)

# Le partage du SFT en cas de résidence alternée d'un enfant



Sur demande  
conjointe des  
parents

OU

En cas de  
désaccord sur  
le bénéficiaire



# Le partage du SFT en cas de résidence alternée d'un enfant

En cas de partage, le montant du SFT dû à chacun des parents est égal à :

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

x

*nombre moyen de ses enfants / nombre total d'enfants dont il est le parent ou a la charge effective et permanente.*

Pour le calcul du nombre **moyen** d'enfants :

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

# Le partage du SFT en cas de résidence alternée d'un enfant

Exemple : les 2 agents sont publics

*Un couple a eu 2 enfants qui sont en résidence alternée.*

*La mère a eu 1 autre enfant (donc 3 au total) et le père a eu 2 autres enfants (donc 4 au total).*

*Pour la mère, le SFT est calculé **sur la base de 3 enfants**.*

*Il est égal à 15,24 € + 8 % de son traitement indiciaire brut.*

*Ce montant est **multiplié par 0,67** (nombre moyen d'enfants :  $2 \times 0,5 + 1$  / nombre total d'enfants : 3).*

# Le partage du SFT en cas de résidence alternée d'un enfant

Exemple : les 2 agents sont publics

Pour le père, le SFT est calculé **sur la base de 4 enfants**.

Il est égal à (15,24 € + 8 % de son traitement indiciaire brut) + (4,57 € + 6 % de son traitement indiciaire brut).

Ce montant est **multiplié par 0,75** (nombre moyen d'enfants :  $2 \times 0,5 + 2 \times 1$  / nombre total d'enfants : 4).

# Majoration des heures complémentaires

- **Majoration possible** pour les fonctionnaires et agents contractuels nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Une **délibération** doit être prise.
- Les heures complémentaires peuvent être majorées à raison de :
  - ✓ **10 %** pour les heures accomplies dans la limite du 10<sup>e</sup> des heures afférentes à l'emploi ;
  - ✓ **25 %** pour les suivantes.

## Prime « Grand âge »

- Bénéficie aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des **auxiliaires de soins** exerçant des fonctions d'**aide-soignant** ou d'**aide médico-psychologique** et aux agents contractuels exerçant des fonctions similaires dans les EHPAD ou tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées
- Montant mensuel de **118 €**, réduit dans les mêmes proportions que le traitement
- Elle peut être versée au titre des fonctions exercées auprès des personnes âgées **depuis le 01/05/2020**.

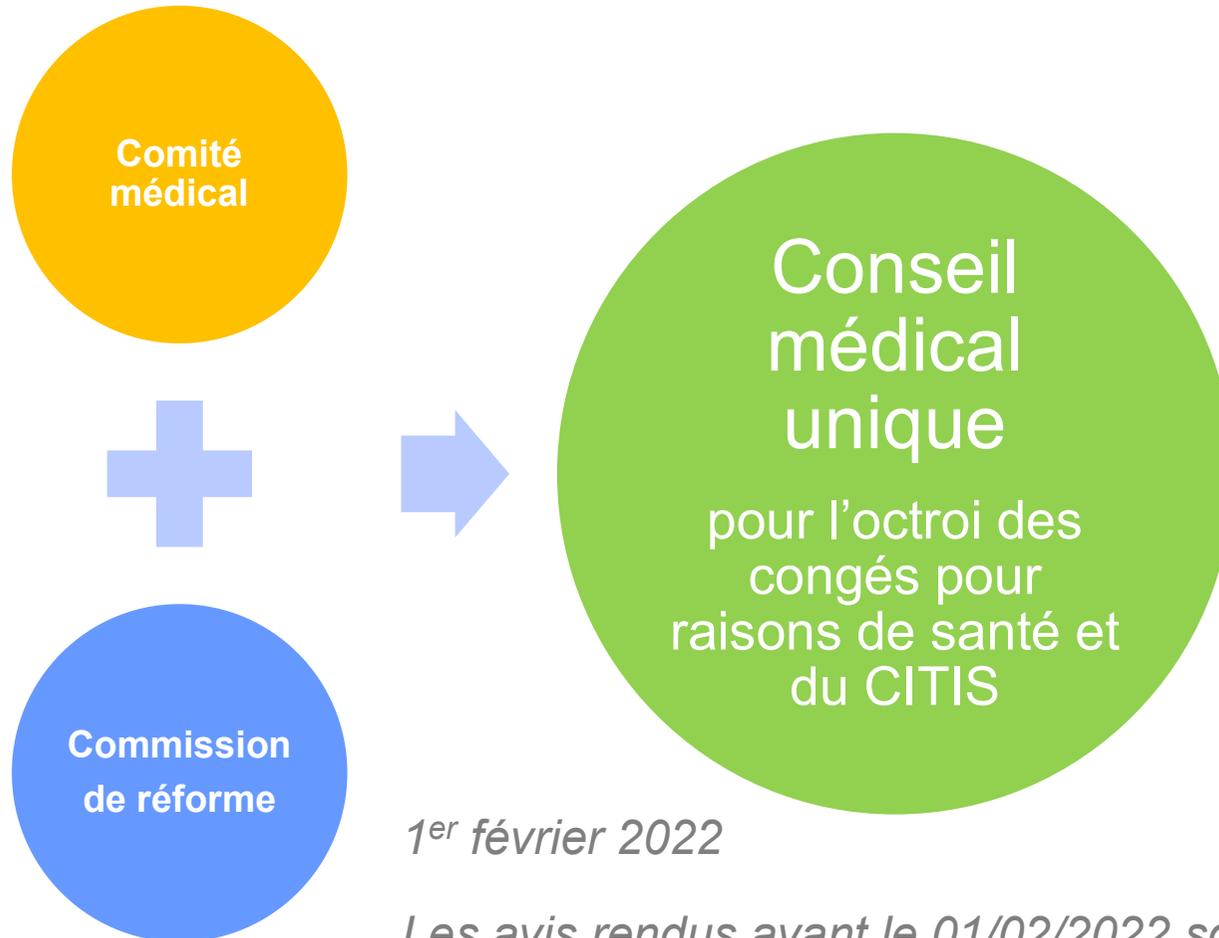
# Revalorisation de l'indemnité pour fonctions itinérantes

- Lorsqu'un agent est amené à se déplacer **à l'intérieur d'une même commune** en raison de fonctions essentiellement itinérantes, il peut bénéficier d'une indemnité forfaitaire annuelle.
- Le montant de l'indemnité est fixé par délibération dans la limite d'un montant défini par arrêté ministériel.
- Un arrêté du 28/12/2020 revalorise le montant maximum annuel de 210 € à **615 €**.



## 4. La santé

# Fusion des instances médicales



*1<sup>er</sup> février 2022*

*Les avis rendus avant le 01/02/2022 sont réputés être des avis du conseil médical*

# Congés de longue maladie et de longue durée

- Utilisation de ces congés de manière continue ou **discontinue**
- **Conservation** du bénéfice du congé de longue maladie ou de longue durée et de ses modalités d'utilisation **en cas de changement d'employeur public**



*En attente de décret et  
au plus tard le 1<sup>er</sup> février 2022*

# Congés pour raisons de santé

Durant les congés pour raisons de santé, le fonctionnaire peut bénéficier, sur avis médical :

- d'une **formation**,
- ou d'un **bilan de compétence**,
- ou **pratiquer une activité**

en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle.

*En attente de décret*



# Temps partiel thérapeutique

- Fin de l'obligation d'un arrêt de maladie préalable :

Le fonctionnaire en activité peut être autorisé à exercer à temps partiel thérapeutique pour favoriser :

- soit **le maintien ou le retour à l'emploi** et l'amélioration de son état de santé ;
- soit **la rééducation ou la réadaptation professionnelle** pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

*En attente de décret et  
au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2021*

# Temps partiel thérapeutique

- **Portabilité** en cas de changement d'employeur public
- **Fractionnement** possible dans la limite d'1 an
- **Recouvrement des droits** à temps partiel thérapeutique **à l'issue du délai d'1 an** à compter du terme de la dernière période de temps partiel pour raison thérapeutique

*En attente de décret et  
au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2021*

# Reclassement

- Reclassement possible auprès des employeurs relevant des **3 versants de la fonction publique**
- Proposition de poste par l'employeur **même en l'absence de demande de l'agent** qui dispose, en ce cas, de voies de recours

*Application immédiate*

# Période de préparation au reclassement

## Droit à la période de préparation au reclassement :

- ✓ pour les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- ✓ et pour les agents **faisant l'objet d'une procédure tendant à la reconnaissance de leur inaptitude**

*Application immédiate*





## 5. La déontologie

# Dispositif de recueil des signalements

Depuis le 01/05/2020, toute collectivité territoriale et tout établissement public doivent permettre à leurs agents de signaler des actes :

- de **violence**,
- de **discrimination**,
- de **harcèlement sexuel ou moral**,
- et d'**agissements sexistes**.

# Dispositif de recueil des signalements

## Qui est concerné ?

- Tout agent, quel que soit son statut :
  - ✓ titulaire,
  - ✓ stagiaire,
  - ✓ contractuel.
- L'auteur du signalement peut être la **victime** ou un **témoin**.

# Dispositif de recueil des signalements

1

- Procédure de **recueil des signalements** des victimes ou des témoins

2

- Procédure d'orientation des victimes vers les services et professionnels chargés de leur **accompagnement et soutien**

3

- Procédure d'orientation des victimes ou témoins vers les autorités chargées de prendre les mesures de **protection fonctionnelle** et de **traiter les faits**

# Dispositif de recueil des signalements

- **Autorité compétente pour fixer le dispositif :**

L'autorité territoriale, après information du comité technique

- **Information des agents sur le dispositif :**

Par tout moyen propre à la rendre accessible aux agents placés sous son autorité

- **Confidentialité des informations communiquées :**

Garantie de la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements, et aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation

# Questions - réponses

## 1. Peut-on demander à un agent la preuve du résultat de son test PCR ?

*En temps normal, lorsqu'un agent est malade, il ne doit communiquer à son employeur que l'éventuel arrêt de travail dont il pourrait bénéficier, sans qu'aucune autre précision sur son état de santé ou la nature de la pathologie ne soit transmise.*

*Toutefois, dans un contexte de pandémie telle que celle de la covid-19, un agent qui travaille au contact d'autres personnes (collègues et public) doit, à chaque fois qu'il a pu exposer une partie de ses collègues ou des usagers au virus, informer son employeur en cas de contamination ou de suspicion de contamination à la covid-19. (...)*

# Questions - réponses

*(suite)*

*Par contre, un agent qui serait placé en télétravail ou qui travaillerait de manière isolée sans contact avec ses collègues ou du public n'a pas à faire remonter cette information à son employeur.*

*Les employeurs ne sauraient ainsi traiter que les données strictement nécessaires à la satisfaction de leurs obligations légales et conventionnelles, c'est-à-dire nécessaires pour prendre des mesures organisationnelles (mise en télétravail, orientation vers le médecin du travail, etc.), de formation et d'information, ainsi que certaines actions de prévention des risques professionnels.*

## Questions - réponses

**2. Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, les agents peuvent-ils télétravailler sans qu'une délibération instaurant le télétravail ne soit prise après avis du comité technique ?**

***OUI. Suite à la publication de la circulaire ministérielle en date du 29/10/2020, le télétravail constitue la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. En conséquence, les collectivités doivent placer leurs agents en télétravail même sans délibération préalable.***

# Questions - réponses

## 3. La collectivité peut-elle refuser une demande de rupture conventionnelle ? Si oui, doit-elle justifier du motif de refus ?

***OUI.*** La rupture conventionnelle ne peut en aucun cas être imposée à une partie par une autre. Le refus n'est pas soumis à l'obligation de motivation et ne fait pas l'objet de la saisine d'une instance consultative paritaire.

# Questions - réponses

## 4. Faut-il que le conseil délibère sur la rupture conventionnelle engagée ou acceptée par l'autorité territoriale ?

***NON.*** Il n'y a pas lieu pour l'autorité territoriale de disposer d'une délibération, ni sur le principe de la rupture ni sur le montant de l'indemnité de rupture si les crédits correspondants sont disponibles au budget.

# Questions - réponses

## 5. Pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle, faut-il compter les années en tant que contractuel ?

***OUI.*** Sont pris en compte l'ensemble des services accomplis au sein des 3 fonctions publiques (donc pas seulement auprès de l'employeur qui demande ou accepte la rupture), en qualité de fonctionnaire ou de contractuel de droit public ou de droit privé.

# Questions - réponses

**6. Pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle due à un agent à temps non complet, faut-il proratiser les années de service en fonction du temps de travail ?**

***NON.*** Pour l'appréciation de l'ancienneté, les services accomplis à temps non complet sont assimilés à des services effectués à temps complet.

# Questions - réponses

## 7. L'agent a-t-il droit aux indemnités chômage après une rupture conventionnelle ?

**OUI.** *L'agent bénéficiant d'une rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui, pour les fonctionnaires, est à la charge de la collectivité ou de l'établissement qui accorde la rupture. Il faut cependant être inscrit à Pôle Emploi et en recherche active d'emploi pour bénéficier de cette allocation.*

# Questions - réponses

## 8. L'indemnité de fin de contrat est-elle due même pour un jour de travail ?

***OUI.*** *L'indemnité de fin de contrat est due dès lors que la durée du contrat initial et de ses renouvellements éventuels, conclus à compter du 01/01/2021, est inférieure ou égale à 1 an.*

## Questions - réponses

**9. Un agent en contrat de remplacement temporaire depuis le 01/09/2020, renouvelé à compter du 01/01/2021 jusqu'au 07/03/2021 a-t-il droit à l'indemnité de fin de contrat ?**

***OUI**, au titre du seul renouvellement conclu pour la période du 01/01/2021 au 07/03/2021, dont la durée est inférieure à 1 an. Le montant de l'indemnité sera égal à 10 % de la rémunération totale brute perçue sur cette période.*

## Questions - réponses

**10. Lorsque les contrats sont d'une durée cumulée supérieure à 1 an mais sur une période de 2 ans, l'indemnité de fin de contrat est-elle due ?**

*Si les contrats se succèdent sans interruption pour une durée totale supérieure à 1 an, sur 2 années civiles, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.*

*En cas d'interruption entre 2 contrats chacun d'une durée inférieure ou égale à 1 an, l'indemnité est versée à la fin de chaque contrat.*

# Questions - réponses

## 11. L'indemnité de fin de contrat doit-elle être prévue au contrat de l'agent ?

**OUI.** *Le contrat doit préciser les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent. S'agissant d'une obligation pour la collectivité, le versement de l'indemnité de fin de contrat s'impose néanmoins en l'absence de clause dans le contrat.*

# Questions - réponses

**12. L'indemnité de fin de contrat doit-elle être versée en plus de l'indemnité de congés payés, le cas échéant ?**

***OUI. L'indemnité de fin de contrat et l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris sont cumulables entre elles.***

# Questions - réponses

## 13. L'indemnité de congés payés doit-elle être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de fin de contrat ?

**NON.** *L'indemnité compensatrice de congés annuels non pris n'entre pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de contrat.*

*À l'inverse, l'indemnité de fin de contrat est prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris.*

# Questions - réponses

**14. Pour le versement du « forfait mobilités durables », y a-t-il une distance minimale entre le domicile et le lieu de travail ?**

***NON.*** Le décret n° 2020-1547 du 09/12/2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale ne fixe pas, pour pouvoir bénéficier de ce forfait, de distance minimale entre la résidence habituelle de l'agent et son lieu de travail.

# Questions - réponses

**15. L'indemnité de fonctions itinérantes peut-elle être versée aux agents qui se déplacent d'un site de travail à un autre ?**

***OUI, si les déplacements professionnels sont réguliers à l'intérieur d'une même commune (résidence administrative).***

# Questions - réponses

## 16. Faut-il délibérer pour revaloriser le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes ?

**OUI.** Le montant de 615 € défini par l'arrêté du 28/12/2020 constitue un plafond. Dans la limite de ce montant maximum, il revient à l'organe délibérant de fixer par délibération la liste des fonctions itinérantes concernées et le montant de l'indemnité versée aux agents.

## Questions - réponses

**17. Le temps partiel thérapeutique s'applique-t-il à toutes les pathologies (exemple : problème d'épaule chez une ATSEM) ?**

***OUI**, il n'existe pas de liste limitative des pathologies ouvrant droit au temps partiel thérapeutique. Puisque le bénéfice du TPT ne sera plus conditionné à l'octroi d'un congé de maladie préalable, un problème d'épaule, même sans arrêt de travail, pourrait donc justifier l'exercice des fonctions à TPT, sur avis concordants du médecin traitant et d'un médecin agréé.*

## Questions - réponses

**18. La suppression des durées d'octroi de 3 mois ou 6 mois du temps partiel thérapeutique et le recouvrement des droits à TPT après un délai minimum d'1 an s'appliquent-ils aux dossiers en cours ?**

***NON.** Les nouvelles dispositions seront applicables aux demandes déposées à compter de la parution d'un décret (en attente) et au plus tard le 01/06/2021. Si le temps partiel thérapeutique est en cours à cette date, celui-ci se poursuivra selon les dispositions antérieures jusqu'au terme de la période.*

# Questions - réponses

**19. L'agent pourra-t-il reconstituer des droits à temps partiel thérapeutique après 1 an pour la même pathologie ?**

***OUI.*** L'ordonnance du 25/11/2020 prévoit que le fonctionnaire peut bénéficier, 1 an après le terme de ses droits à temps partiel thérapeutique, d'une nouvelle autorisation « au même titre », donc pour la même pathologie. Un décret doit préciser les modalités d'application.

# Merci de votre attention