



N°1–Janvier 2021

TEXTES

FORMATION DES ÉLUS

➤ **Ordonnance n° 2021-45 du 20 janvier 2021 portant réforme de la formation des élus locaux.**

Cette ordonnance prise en application de l'article 105 de la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique réforme la formation des élus locaux. La majorité de ses dispositions entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2022.

Elle a pour objet de faciliter et renforcer la formation des élus afin de leur permettre d'accéder à une offre de formation de qualité.

DIF des élus

Tout d'abord, cette ordonnance instaure un espace dédié aux élus dans la plateforme numérique *moncompteformation.gouv.fr*.

Par ailleurs, les **droits libellés sont désormais libellés en euros et non plus en heures**, ce qui leur permet d'opter pour le meilleur rapport qualité/prix.

Le recouvrement des cotisations des élus est aussi simplifié et automatisé.

Financement de la formation

Le financement de la formation des élus peut être mutualisé en tout ou en partie par les communes et leurs EPCI. En outre, les collectivités territoriales peuvent cofinancer, avec le DIF, une formation liée à l'exercice du mandat d'un de leurs élus. Un élu peut également mobiliser son compte personnel d'activité pour cofinancer, avec son DIF, une formation de réinsertion professionnelle.

Les compétences du Conseil national de la formation des élus locaux (CNFEL), composé d'élus locaux et de personnalités qualifiées, sont renforcées.

Par ailleurs, le contrôle des organismes de formation est renforcé. Ces organismes seront soumis aux mêmes règles de fonctionnement, de qualité et de contrôle que les organismes de formation professionnelle de droit commun.

Jo du 21/01/2021

COVID 19

➤ **Décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire.**

Ce texte applicable immédiatement concerne les travailleurs et employeurs relevant de la quatrième partie du code du travail et des dispositions spécifiques du code rural et de la pêche maritime, services de santé au travail. Il précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent reporter certaines visites médicales et examens médicaux dont l'échéance résultant des textes réglementaires en vigueur intervient jusqu'au 16 avril 2021 dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de les maintenir.

Il prévoit également que ne pourront pas être reportées certaines visites médicales de salariés bénéficiant d'un suivi spécifique en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un suivi individuel adapté en raison de leur vulnérabilité.

Par ailleurs, des règles spécifiques sont fixées pour les visites de reprise et de préreprise, qui ne peuvent être reportées en raison de leur importance pour le maintien en emploi des travailleurs, mais peuvent être déléguées aux infirmiers en santé au travail selon des modalités précisément encadrées.

Le décret précise également les modalités selon lesquelles les employeurs et, lorsque le service de santé au travail dispose de leurs coordonnées, les salariés, seront informés du report des visites, le cas échéant et de la date à laquelle elles seront prévues.

Les dispositions du décret sont applicables aux travailleurs et aux services de santé au travail des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions particulières relatives à la fonction publique hospitalière.

Jo du 21/01/2021

➤ **Décret n°2021-48 du 20 janvier 2021 modifiant le chapitre Ier du décret n°2020-551 du 12 mai 2020 relatif aux systèmes d'information mentionnés à l'article 11 de la loi n°2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions.**

Ce texte applicable immédiatement définit la notion de personne « co-exposée » qui pourra désormais être identifiée afin de bénéficier des mesures mises en place pour les personnes contacts à risque.

Il complète la liste des données traitées dans Contact Covid pour les adapter aux besoins nouveaux et permettre notamment d'identifier les lieux et situations dans lesquelles des contaminations ont eu lieu afin de mettre en place les mesures barrières dans les meilleurs délais.

Enfin, il renforce le dispositif d'accompagnement sanitaire et social de l'isolement en facilitant l'organisation de visite à domicile des personnes isolées par des professionnels de santé et la mise en œuvre de l'accompagnement social par les cellules dédiées des préfetures.

Jo du 21/01/2021

➤ **Décret n°2021-31 du 15 janvier 2021 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.**

Le couvre-feu est avancé et désormais les déplacements sont interdits entre 18 heures et 6 heures pour l'ensemble du territoire.

Les activités sportives et physiques des groupes scolaire demeurent possibles dans les établissements sportifs de plein air.

Jo du 16/01/2021

➤ **Décret n°2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail.**

Ce décret prévoit les conditions de prescription et de renouvellement des arrêts de travail que les médecins de travail sont autorisés à prescrire à titre temporaire en raison de l'épidémie de la covid-19, pour les personnes devant faire l'objet de l'une des mesures d'isolement mentionnées au premier alinéa de l'article 1^{er} 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.

Ce texte définit également les modalités d'établissement par les médecins du travail des certificats d'isolement pour les personnes vulnérables définies par le 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.

Enfin, il précise les modalités des tests de détection du SARS-CoV-2 que les professionnels de santé des services de santé au travail sont habilités à réaliser.

Jo du 14/01/2021

➤ **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.**

Ce décret applicable immédiatement détermine les conditions dans lesquelles est mise en œuvre la dérogation temporaire à l'application d'un jour de carence aux congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés. Il définit également la durée de cette dérogation.

En effet, ce texte prévoit que l'agent public qui a effectué un test positif de détection du SARS-CoV-2 par RT-PCR ou par détection antigénique est placé en congé de maladie sans application du jour de carence sous réserve d'avoir transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie.

Ce décret s'applique jusqu'au 31/03/2021 inclus (il n'a pas d'effet rétroactif au 01/01/2021). Il entre en vigueur au lendemain de sa publication.

Jo du 09/01/2021

➤ **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.**

Ce décret autorise, jusqu'au 31 mars 2021, le versement d'indemnités journalières dans des conditions dérogatoires pour certaines personnes se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison de leur situation au regard de l'épidémie de covid-19.

Le décret instaure la possibilité d'ouvrir le droit aux indemnités journalières sans que soient remplies les conditions d'ouverture de droit relatives aux durées minimales d'activité ou à une contributivité minimale. Il prévoit également de ne pas appliquer les délais de carence, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt. Des aménagements sont également prévus pour le versement de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur pour les mêmes arrêts de travail.

Le décret inique enfin quelles sont les dérogations aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie obligatoire pour les téléconsultations, les actes de télésoin, les tests de dépistage au SARS-CoV-2, ainsi que pour les consultations et injections liées à la vaccination contre la Covid-19 et diverses autres consultations.

Jo du 09/01/2020

Prise en charge des prestations pour les personnes exposées au coronavirus

➤ **Décret n°2020-1833 du 31 décembre 2020 modifiant le 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.**

Ce décret applicable immédiatement prévoit la prise en charge intégrale des consultations pré-vaccinales et de vaccination contre la covid-19, des frais d'injection du vaccin contre la covid-19, ainsi que des frais de renseignement des données dans le traitement automatisé dénommé « Vaccin Covid ».

Jo du 01/01/2021

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

COVID 19

➤ **Note d'information 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 du 12/01/2021.**

Cette note précise les 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 suite à la publication du décret n°2021-15 du 08/01/2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie liés avec la covid-19.

Cette note rappelle les règles en matière de prise en charge :

- des agents territoriaux identifiés comme «cas contact à risque de contamination»,
- des agents territoriaux présentant des symptômes d'infection au SARS-CoV-2,
- des agents testés positifs au SARS-CoV-2.

La gestion des «cas contact»

Pour les agents territoriaux identifiés comme cas contact, l'agent territorial identifié comme tel doit être placé en télétravail ou lorsque le télétravail s'avère impossible, en autorisation spéciale d'absence.

L'agent doit remettre à son employeur le document transmis par l'assurance maladie.

La gestion des agents territoriaux présentant des symptômes d'infection au SARS-CoV-2

L'agent présentant des symptômes d'infection au virus doit être invité à s'isoler sans délai dans l'attente de résultats du test.

L'agent doit se rendre sur le site «declare.ameli.fr», procéder à une déclaration en ligne et s'engager en à effectuer un test de dépistage dans un délai de deux jours.

L'agent est placé en autorisation spéciale d'absence sur présentation du récépissé généré par le téléservice de la CNAM dans l'attente des résultats du test.

L'agent doit lorsqu'il reçoit les résultats du test enregistrer la date d'obtention du résultat du test sur le téléservice «declare.ameli.fr» quels que soient les résultats du test.

- **Test négatif**

En cas de test négatif, l'agent peut alors reprendre son service dès le lendemain de la réception des résultats du test si son état de santé est compatible avec la reprise d'activité.

Lorsque l'agent continue à présenter des symptômes susceptibles de l'empêcher d'exercer ses fonctions, il doit consulter un médecin et adresser le cas échéant **un arrêt de travail de droit commun.**

- **Test positif**

L'agent est alors placé en congé de maladie sans application du jour de carence.

Attention, la note indique que lorsque l'agent s'est déclaré symptomatique mais qu'il n'a pas procédé au test, l'autorisation spéciale d'absence doit être requalifiée en absence injustifiée.

La gestion des agents testés positifs au SARS-CoV-2

L'agent testé positif au SARS-CoV-2 qu'il ait été ou non cas contact, qu'il soit symptomatique ou asymptomatique, doit être placé en congé de maladie par son employeur à compter de la date indiquée par l'arrêt dérogatoire établi par la caisse de l'assurance maladie sans application du jour de carence.

Par conséquent, l'agent perçoit son traitement ou sa rémunération dès le premier jour de son congé de maladie.

La note précise que cette dérogation à l'application du jour de carence s'applique jusqu'au 31/03/2021 inclus.

➤ **Circulaire du 12 janvier 2021 relative aux mesures destinées à inciter à l'auto-isollement des agents de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de la Covid-19**

Cette circulaire précise les modalités de mise en œuvre des différentes mesures relatives à la gestion des agents publics déclarés cas contact ou présentant des symptômes de la Covid-19.

JURISPRUDENCE

▶ **STATUT D'UN AGENT DE DROIT PRIVE MIS A DISPOSITION D'UNE COLLECTIVITE**

➤ **CAA de Lyon n°18LY03493 du 17/11/2020**

Un agent contractuel de droit privé de la Caisse des Dépôts et Consignations, a été mis à disposition d'une commune à compter du 10/12/2014 pour une durée de trois ans. Or, par décision du 22/1/2015, le maire a mis fin par anticipation à cette mise à disposition à compter du 01/04/2016.

En application de l'article 61-2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 " Les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs **peuvent, lorsque des fonctions exercées en leur sein nécessitent une qualification technique spécialisée, bénéficier de la mise à disposition de personnels de droit privé**, dans les cas et conditions définis par décret en Conseil d'Etat. ". Par ailleurs, aux termes de l'article 11 du décret n° 2008-580 du 18/06/ 2008, les collectivités territoriales peuvent, lorsque les besoins du service le justifient, bénéficier de la mise à disposition de personnels de droit privé pour la réalisation d'une mission ou d'un projet déterminé qui ne pourrait être mené à bien sans les qualifications techniques spécialisées détenues par un salarié de droit privé. La mise à disposition s'applique pour la durée du projet ou de la mission, sans pouvoir excéder quatre ans.

Ce type de mise à disposition est subordonnée à la signature d'une convention de mise à disposition conclue entre l'administration d'accueil et l'employeur du salarié intéressé, qui doit recevoir l'accord de celui-ci. Une telle mise à disposition peut prendre fin à la demande d'une des parties selon les modalités définies dans la convention.

En l'espèce si l'article 1er de la convention de mise à disposition du 18 août 2015 précisait que : " La CDC propose

à la ville une mise à disposition de personnel sans but lucratif conformément aux dispositions de l'article L.8241-2 du code du travail. ", **toutefois, les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi.**

En outre, le litige doit être soumis à un régime de droit public, lequel a pour effet d'une part, de faire disparaître le lien contractuel de droit privé qui unit l'agent à la Caisse des Dépôts et Consignations, et d'autre part, de faire application des dispositions de l'article 61-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En effet, l'article L. 8241-2 du code du travail ne peut trouver à s'appliquer que pour le prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif conclu entre deux entreprises privées. En outre, s'agissant d'une convention conclue entre une commune et une autre personne morale, quel que soit son statut juridique, de droit public ou de droit privé, les dispositions de l'article L. 8241-2 du code du travail sont inapplicables.

En l'espèce, dès lors que, par délibération du 8 juin 2015, le conseil municipal de la commune avait accepté la mise à disposition de l'agent pour une durée de trois ans, il n'appartenait qu'à cette même assemblée de mettre fin, avant terme, à cette mise à disposition.

▶ **TRANSFERT DE COMPETENCE : REPARTITION DU PERSONNEL ENTRE LA COMMUNE ET L'EPCI**

➤ **CE n°444762 du 11/12/2020**

En application du IV bis de l'article L. 5211-4-1 du CGCT : " Lorsqu'un établissement public de coopération intercommunale restitue une compétence aux communes

membres, la **répartition des fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires transférés par les communes en ou recrutés par l'établissement public de coopération intercommunale** et qui sont chargés, pour la totalité de leurs fonctions, de la mise en oeuvre de la compétence restituée **est décidée d'un commun accord par convention conclue entre l'établissement public et ses communes membres** » Par ailleurs, le même article prévoit qu'**à défaut d'accord sur les conditions de répartition des personnels dans un délai de trois mois à compter de la restitution des compétences, le représentant de l'Etat dans le département fixe cette répartition par arrêté.**"

Par conséquent, **la décision de répartition des agents en cas de désaccord entre les collectivités intéressées, ne méconnaît pas le principe de libre administration des collectivités territoriales** prévu par le troisième alinéa de l'article 72 de la Constitution, dès lors qu'elles confient la décision à une autorité de l'Etat plutôt qu'à un organisme composé ou sous le contrôle d'élus locaux et qu'elles ne soumettent l'exercice de ce pouvoir à aucun critère ni à aucune consultation préalable. Par ailleurs, en prévoyant que les agents mentionnés au 2° du IV bis de l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales sont transférés aux communes membres en cas de restitution à celles-ci d'une compétence exercée par l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI), le législateur a poursuivi des fins d'intérêt général tenant à la continuité dans l'exercice des compétences transférées et à la protection des garanties que les agents tirent de leur statut.

Le Préfet est le garant de l'effectivité de cette règle puisqu'il s'est vu confié par le législateur le soin de fixer cette répartition dans la seule hypothèse d'une absence d'accord entre l'établissement public et les communes membres. Pour l'application d'une telle répartition, le représentant de l'Etat se doit de veiller, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, à garantir un partage équilibré qui tienne compte des besoins effectifs de chaque commune au regard des conditions d'exercice de la compétence restituée et des ressources dont elle dispose, y compris celles résultant de la répartition des biens et de la redéfinition des relations financières avec l'EPCI en conséquence de la même restitution de compétence.

► CONDAMNATION PENALE D'UN AGENT

➤ **CE n°437034 du 10/12/2020**

L'autorité administrative **est tenue de tirer les conséquences que doit emporter la condamnation pénale exécutoire d'un agent à une peine d'interdiction d'exercer un emploi public, même en l'absence de disposition de son statut prévoyant cette hypothèse**

Par ailleurs, l'agent compte tenu de sa condamnation pour détournement de fonds publics par une personne

chargée d'une mission de service public et prise illégale d'intérêt et de la nature de l'emploi de secrétaire général de l'établissement public qu'il occupait, **ne pouvait bénéficier d'une mesure de reclassement sur un autre emploi** au sein de la chambre quand bien même il aurait été suspendu en vue de l'exercice de poursuites disciplinaires.

Il suit de là que la chambre des métiers et de l'artisanat des Vosges est fondée sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque.

Le Conseil d'Etat a ainsi cassé l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Nancy et lui a renvoyé l'affaire afin qu'elle se prononce à nouveau au fond.

► REVENTE DE BIENS COMMUNAUX PAR UN AGENT

➤ **CAA de Bordeaux n°18BX02840 du 16/11/2020**

Un agent communal a soustrait délibérément, à l'insu de ses collègues de travail et de sa hiérarchie, deux coffrets d'outillage appartenant la commune, dans le but de les revendre à des fins personnelles a sur le site internet Le boncoin.

Un tel comportement constitue un manquement du fonctionnaire à son obligation de loyauté et de probité, quand bien même l'agent avait restitué immédiatement les objets concernés à la demande du maire lorsque cette tentative de revente a été identifiée par sa hiérarchie.

En conséquence, en prenant à son encontre la sanction litigieuse du 3^{ème} groupe portant exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre mois, après avoir envisagé au départ la sanction disciplinaire du 4^{ème} groupe portant révocation de la fonction publique, l'autorité territoriale, qui a tenu compte tant de la nature des fautes ainsi commises que du comportement général de l'intéressé, a pris une sanction proportionnée.

► SANCTION DISCIPLINAIRE D'UN SAPEUR-POMPIER POUR REFUS DE PARTICIPER A L'HOMMAGE NATIONAL EN FAVEUR DES VICTIMES DES AT-TENTATS

➤ **CAA de Bordeaux n°18BX03147 du 17/12/2020**

Le président du conseil d'administration d'un service départemental d'incendie et de secours a prononcé l'exclusion temporaire d'un sergent-chef de sapeur-pompier professionnel, pour un an, dont six mois avec sursis, au motif qu'il a refusé de participer à cet événement. L'agent a demandé au tribunal administratif d'annuler cette décision et de condamner le service départemental d'incendie et de secours à l'indemniser du préjudice qu'il estime avoir subi.

En effet, le Président de la République avait décidé d'un deuil national de trois jours, par un décret, et le Premier ministre a institué, dans ce cadre, un hommage national de l'ensemble des services publics le lundi 16 novembre à 12 heures en laissant le soin aux autorités compétentes d'en définir les modalités.

En application de ces instructions, le colonel, assurant l'intérim du directeur départemental du SDIS des Landes, a ordonné que les drapeaux soient mis en berne et qu'une minute de silence soit observée par l'ensemble du personnel du service départemental d'incendie et de secours le 16 novembre 2015 à midi. Pour l'exécution de cet ordre hiérarchique, le chef de pôle a demandé que les sapeurs-pompiers du centre de secours se rassemblent au pied du drapeau national à 11h55 pour se recueillir et respecter une minute de silence en hommage aux victimes.

Or, un agent a refusé de participer à ce rassemblement. Le fait que supérieur ait rendu obligatoire la minute de silence, alors que le décret du 14/11/2015 et la circulaire d'application avaient laissé aux services le soin d'organiser ce moment de recueillement, n'est pas de nature à entacher d'illégalité la décision du chef de pôle.

Par conséquent, l'agent n'est pas fondé à soutenir qu'il lui était loisible de se soustraire à l'obligation d'obéir à l'ordre donné, quand bien même il ne se rattacherait à aucune attribution professionnelle du requérant, dès lors

qu'il ne présentait pas le caractère d'un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public au sens de l'article 28 de la loi du 13/07/1983.

Par ailleurs, il ressort des différentes pièces du dossier, que cet acte de désobéissance a été revendiqué pour des motifs personnels d'ordre politique et qu'il a été commis alors que l'agent était en service.

En outre, le fait que l'article 6 de la loi du 13/07/1983 garantisse aux fonctionnaires la liberté d'opinion ne permet pas de se soustraire à un ordre donné hors des cas prévus par l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983. En conséquence, un tel comportement, alors même qu'il ne constitue pas un refus réitéré, a constitué une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

► PENSION DE RETRAITE

➤ CE n°437034 du 10/12/2020

Le droit à majoration pour enfants n'est pas une prestation distincte de la pension de retraite mais un mode de calcul de celle-ci, destiné à en compléter le montant pour tenir compte des charges exposées par le fonctionnaire pensionné qui a élevé au moins trois enfants.

QUESTIONS ECRITES

► ELIGIBILITE DES SAPEURS POMPIERS AUX ELECTIONS MUNICIPALES

➤ QE JOS n°12146 du 31/12/2020

En application de l'article L723-2 du code de sécurité intérieure, les sapeurs-pompiers professionnels relèvent des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

Par ailleurs, les SDIS ne sont pas des établissements publics dépendant d'une seule collectivité territoriale, pour lesquels s'appliquent les inéligibilités de fonctions d'encadrement prévues au 8° de l'article L. 231 du code électoral, comme l'a jugé le Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 4 février 2015, n° 383019).

Par conséquent, les sapeurs-pompiers professionnels sont libres d'exercer un mandat de conseiller municipal sans considération de leur corps d'appartenance, de leur affectation géographique ou de leurs responsabilités.

En outre, s'agissant des incompatibilités avec les fonctions exécutives municipales (maire et adjoint), il n'existe pas de limite à la liberté des sapeurs-pompiers professionnels.

Toutefois, en application de l'article L2122-5-1 du Code général des collectivités, les sapeurs-pompiers

volontaires ne peuvent être maire dans une commune de 3 500 habitants et plus ni adjoints au maire dans une commune de plus de 5 000 habitants.

► REGIME APPLICABLE A L’AFFILIATION A L’IRCANTEC D’UN ELU LOCAL PERCEVANT UNE PENSION DE RETRAITE

➤ QE JOS n°18270 du 31/12/2020

A la suite de la réforme de 2014, et en l'état du droit positif, les cotisations versées dans le cadre d'un cumul emploi-retraite ne sont pas créatrices de nouveaux droits.

Le projet de loi instituant un système universel de retraite avait notamment pour objectif de résoudre une telle difficulté en rendant, à travers son article 26, les cotisations créations de droits pour les personnes en cumul emploi-retraite.

Par ailleurs, le régime de l'IRCANTEC comporte des particularités. En effets, les élus locaux soumis à un dispositif spécifique de cumul emploi-retraite non modifié par la loi du 20/01/2014. Ce dispositif distingue deux situations.

- Si un élu retraité de l'IRCANTEC au titre d'une catégorie de mandat **est réélu sur cette même catégorie de mandat**, le versement de sa pension de retraite IRCANTEC est suspendu. Il acquiert alors de nouveaux droits au titre des cotisations versées. A l'issue du mandat, une nouvelle liquidation sera effectuée qui intégrera ces nouveaux droits.
- Si un élu retraité de l'IRCANTEC est élu à une **autre catégorie de mandat**, le mandat de sa pension est maintenu au titre du premier mandat. Il versera de nouvelles cotisations sur ses indemnités et liquidera à l'issue de son mandat une deuxième pension IRCANTEC.

► PRIME POUR LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

► QE JOS n°18608 du 04/01/2021

Le Gouvernement a souhaité encourager l'apprentissage au sein de la fonction publique territoriale afin notamment de contribuer à une meilleure performance de l'insertion professionnelle, investir dans les compétences locales et améliorer l'attractivité des métiers.

À la suite des difficultés économiques liées à la crise sanitaire, le décret n° 2020-1085 du 24/08/2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30/07/2020 de finances rectificative pour 2020 est venu préciser les modalités d'un plan de relance de l'apprentissage.

Les collectivités territoriales bénéficieront également de ce plan de relance sous la forme d'une aide exceptionnelle forfaitaire d'un montant de 3 000 euros versé pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 01/07/2020 et le 28/02/2021.

Le 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 a été publiée au Journal officiel le 20 décembre 2020.

Les conditions de versement de cette aide par l'agence de services et de paiement est en cours de définition et sera prochainement précisées par convention avec l'État.

► RECONNAISSANCE DES AGENTS DU SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL DANS LA FPT

► QE JOAN n°33946 du 29/12/2020

Pour les Etablissements et services sociaux et médicosociaux (ESSMS), le gouvernement n'ignore ni la situation des professionnels au quotidien ni le caractère essentiel de leurs missions pour la cohésion sociale du pays. Toutefois, afin de leur apporter une réponse dédiée, un

temps d'expertise complémentaire a été jugé nécessaire.

Par ailleurs, la ministre déléguée à l'autonomie travaille à un plan sur l'attractivité des métiers du grand âge ayant vocation à s'adresser à l'ensemble des professionnels du secteur. Un tel plan a pour objectif de déployer tous les leviers d'une amélioration rapide de la situation et d'engager des évolutions plus structurantes, visant notamment à construire des dynamiques de carrières, des passerelles, des modes de promotion par la reconnaissance de l'expérience et à agir pour la valorisation des métiers du grand âge et de l'autonomie.

En outre, il est acté que les salariés et agents des établissements sociaux et médico-sociaux bénéficieront, quel que soit l'établissement employeur, des revalorisations ciblées des grilles de rémunération de certains personnels soignants, des filières médicotextiques et de rééducation et de la reconnaissance de leurs spécificités, comme l'accord du Ségur de la santé du 13 juillet le prévoit

► FIN DE LA DATE DE VERSEMENTS DES INDEMNITES DES ELUS LOCAUX

► QE JOS n°16233 du 29/10/2020

Les indemnités de fonction versées aux élus locaux suivent les dates de début et de fin du mandat auquel elles correspondent.

Par conséquent, les indemnités de fonction des élus sortants doivent être maintenues si ces élus exercent encore leurs fonctions, tandis que les nouveaux élus ne peuvent bénéficier d'indemnités de fonction qu'à compter du début effectif de leur mandat.

Une note publiée sur le site de la direction générale des collectivités locales (DGCL) et modifiée le 15 mai 2020, indique que s'agissant des élus des conseils municipaux, les dispositions de l'article 19 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 s'applique. En effet, les maires et les adjoints au maire ont conservé le bénéfice de leurs indemnités de fonction jusqu'à la date de la première réunion du conseil nouvellement élu, que la commune ait, ou non, à organiser un second tour, conformément à l'article L 2122-15 du code général des collectivités territoriales.

Toutefois, en ce qui concerne les conseillers municipaux, des dispositions spécifiques ont dû s'appliquer. En effet, dans les communes où le conseil municipal a été élu au complet dès le premier tour, les conseillers municipaux sortants ont bien conservé leur indemnité de fonction jusqu'à la fin de leur mandat, c'est-à-dire jusqu'à la date du 18 mai fixée par le décret n° 2020-571 du 14/05/2020 (à l'article 19 de la loi d'urgence du 23 mars 2020, lire de manière combinée le III et le 1° du IV) afin de tenir

compte de la crise sanitaire ayant empêché l'installation des conseils municipaux élus au premier tour.

Dans les communes où un second tour a dû être organisé, les conseillers sortants ont conservé leur indemnité de fonction jusqu'au second tour (2° et 3° du IV de l'article

19 précité), dont la date avait été fixée par décret au 28 juin 2020 (premier alinéa du I).

VOS QUESTIONS

21 janvier 2021

■ SUPPRESSION DE QCIR ET NOUVELLE CAMPAGNE

A compter du 1^{er} février 2021, les dossiers de QCIR, dossiers restés à l'état "demande à effectuer" des agents nés en 1960 (toutes catégories) et des agents de catégorie B (catégorie active) nés en 1962, seront supprimés de la plateforme Employeurs Pep's. Les autres campagnes sont maintenues en ligne dans les portefeuilles des employeurs.

Dès le 2 février 2021, la CNRACL lance la nouvelle campagne des cohortes. A partir de cette date, les dossiers QCIR des agents de catégorie A (catégorie sédentaire) nés en 1963 et des agents nés en 1968 seront mis à disposition automatiquement dans la plateforme Pep's.

20 janvier 2021

■ DECLARATION DES PERIODES DE GREVE

La grève est une **période de service non fait**. Aussi, les cotisations sont calculées sur la **base du traitement effectivement perçu**.

Quand le traitement de l'agent est réduit, l'assiette des cotisations est réduite dans la même proportion. Ainsi, les modalités de comptabilisation et de déclaration de périodes de grève ont un impact important en matière de droit à pension.

Il est donc préconisé de déclarer chaque période de grève infra-journalière séparément (heure par heure en proratisant le taux de rémunération de la journée concernée si la durée de la période de grève est inférieure à une journée).

Situation de l'agent	Modalité de déclaration par l'employeur dans l'RS	Conséquences en matière de cotisations	Impacts sur les droits à pension	
			Réglementairement	En pratique
L'agent a fait une ou plusieurs journées de grève et n'a pas été rémunéré sur ces cotisations	L'employeur doit déclarer la ou les journée(s) en motif « grève » avec un taux de rémunération à 0%	La période étant non travaillée donc non rémunérée, l'agent ne doit pas cotiser	La période de grève n'est pas prise en compte dans le calcul des droits à pension, à hauteur de la/des journée(s)	
L'agent a fait quelques heures de grève sur une ou plusieurs journées, et n'a pas été rémunéré sur ces heures de grève	L'employeur doit déclarer chacun des jours comportant un temps de grève en motif « grève » avec un taux de rémunération compris entre 1 et 99% selon le nombre d'heures non travaillées sur chaque journée	Les cotisations sont assises sur la rémunération mensuelle de l'agent concerné réduite en proportion de la durée de la grève.	La période de grève n'est pas prise en compte dans le calcul des droits à pension, pour chaque jour déclaré, à hauteur des heures non travaillées.	Le système d'information étant paramétré pour un calcul des droits à la journée et non à l'heure, la période de grève est prise en compte dans le calcul des droits à pension, pour chaque jour déclaré, à hauteur de la journée.
Attention : la situation décrite ci-dessous est irrégulière car l'employeur ne peut pas rémunérer une période de service non fait				
L'agent a fait une ou plusieurs journées de grève mais a été rémunéré sur ces cotisations	L'employeur a déclaré la ou les journée(s) en motif « grève » avec un taux de rémunération à 100% Cette situation étant irrégulière, l'employeur doit procéder à la régularisation de la situation de l'agent à l'occasion de son avancement (stabilisation de CIR, demande d'avis préalable, inscription :) - demande de remboursement de la rémunération indûment perçue (en fonction du nombre de jour ou d'heures non travaillés) - demande de remboursement des cotisations indûment versées à la CNRACL, afférente aux périodes non travaillées	Les cotisations sont assises sur le traitement perçu. En cas de remboursement par l'agent du traitement indûment perçu, l'employeur peut demander le remboursement des cotisations irrégulièrement versées dans le respect des règles de prescription applicables.	En cas de non-régularisation de la situation de l'agent, la période de grève n'est pas prise en compte dans le calcul des droits à pension, pour chaque jour déclaré. Le fonctionnaire peut demander le remboursement de la retenue irrégulièrement versée	

6 janvier 2021

■ DATES LIMITES DES COTISATIONS 2021 DES FONDS DE LA CAISSE DES DEPOTS

Les dates limites pour transmettre l'ensemble de vos déclarations au titre de l'exercice 2020, sont les suivantes :

- ♦ La DADS-U (Déclarations Annuelles des Données Sociales Unifiées)
 - le **31 janvier 2021** pour la **CNRACL** et l'**Ircantec**,
 - le **31 mars 2021** pour la **RAFP**
- ♦ la Déclaration des cotisations 2020 au titre de l'ATIACL, du FEH et du FSPOEIE doit être envoyée **au plus tard le 31 janvier 2021**
- ♦ la Déclaration Sociale Nominative (DSN)

Les employeurs qui entrent en DSN en janvier 2021 (pour la CNRACL, l'Ircantec et le RAFP), ou qui sont entrés en DSN en 2020, doivent communiquer les déclarations au titre de 2021, **au plus tard les 5 ou 15 de chaque mois et ce, dès le mois de février 2021** selon le schéma suivant :



(*) Le 5 M+1 midi pour les établissements mensualisés de + de 50 agents, versant les traitements à la fin du mois M.
 (***) Le 15 M+1 pour les autres.

MAINTIEN EN DISPONIBILITE FAUTE D'EMPLOI ET CHOMAGE

Pour bénéficier de l'allocation chômage, l'agent doit être involontairement privé d'emploi. En application de l'article 2 alinéa 5 du décret 2020-741 du 16/06/2020, sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi, les agents publics dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue, lorsqu'ils sont placés ou **maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré en cas d'impossibilité pour cet employeur, faute d'emploi vacant, de les réintégrer ou de les réemployer.**

Toutefois, les personnels qui n'ont pas sollicité leur réintégration ou leur réemploi dans les délais prescrits ne sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée courant à compter de la date à laquelle ils présentent leur demande.

Par ailleurs, les agents publics mentionnés au 5° sont réputés remplir la condition de recherche d'emploi prévue **tant que leur réintégration ou leur réemploi est impossible, faute d'emploi vacant.**

Le poste proposé à l'agent doit correspondre aux missions inhérentes à son cadre d'emploi. L'agent a refusé ce poste, il est alors maintenu en disponibilité jusqu'à réintégration. Dans ce cas de figure, il ne remplit pas les conditions pour pouvoir bénéficier de l'ARE puisqu'il y a un poste vacant.

Décret n°2020-741 du 16/06/2020 article 2.

SFT ET CHARGE EFFECTIVE ET PERMANENTE DE L'ENFANT

Le fonctionnaire est le titulaire du droit au supplément familial, son enfant en est la condition. Par conséquent pour ouvrir droit au supplément familial de traitement, l'agent doit assumer la charge effective et permanente de l'enfant.

La charge de la preuve de la charge effective incombe au fonctionnaire qui invoque ce droit au supplément familial de traitement. En effet, il lui appartient de déclarer s'il a des enfants à charge et d'en fournir les justificatifs.

SFT ET LIEN DE FILIATION

S'il appartient au fonctionnaire de prouver qu'il assume la charge effective de l'enfant pour pouvoir percevoir le supplément familial de traitement, en revanche, de filiation n'est requis entre l'agent et l'enfant (parenté ou alliance), puisque l'enfant peut être recueilli par un tiers qui en assume la charge.

SEANCE DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU 13 JANVIER 2021

Quatre textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance.

- Un projet de décret **approuvant la convention type de mise à disposition des agents de l'Etat auprès de la collectivités européenne d'Alsace et de l'Eurométropole de Strasbourg.**

☞ Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur** : favorables (8) abstention (2).;
- Collège des organisations syndicales** : défavorables (19).

- Un projet d'ordonnance et un projet de décret portant création de l'établissement public «exSytral».

☞ Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur** : favorables (2) abstention (8);
- Collège des organisations syndicales** : défavorables (19).

- Un projet de décret relatif aux comités sociaux territoriaux dans les collectivités et leurs établissements publics.

☞ Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur** : favorables (4);
- Collège des organisations syndicales** : défavorables (10) abstention (8).

Prochaine séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale : 27 janvier 2021

VU SUR LE NET

▀ LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES ET LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Sur le site www.csfpt.org.fr

▀ SYNTHÈSE DES BILANS SOCIAUX DES COLLECTIVITÉS

Sur le site www.cnfpt.fr

▀ DOCUMENT POUR MIEUX COMPRENDRE L'ISOLEMENT ET MIEUX SUIVRE LES CONSIGNES DE L'ISOLEMENT

Sur le site www.ameli.fr

▀ LES MODIFICATIONS APORTEES PAR L'ORDONNANCE RELATIVE A LA FORMATION DES ELUS

Sur le site www.amf.fr

▀ MISE A JOUR DE LA FICHE RELATIVE A LA NBI

Sur le site www.cnracl.fr

▀ LE TRAVAIL SUR ECRAN EN CINQUANTE QUESTIONS (GUIDE)

Sur le site www.inrs.fr