

# les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



Janvier-Février 2021



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**  
+ **dossier Covid-19**

# sommaire

<b>Focus Covid-19 .....</b>	<b>4</b>
Des précisions ministérielles .....	4
Journée de carence : suspension pour les agents testés positifs à la Covid-19 .....	4
Situation de l'agent identifié comme « cas contact » à risque de contamination .....	5
Situation des agents souffrant de symptômes évocateurs de la Covid-19 .....	6
Le bénéficiaire des indemnités journalières (IJ) .....	8
Garde d'enfant(s) et ASA : pas de limite d'âge pour les enfants handicapés .....	8
Reconnaissance des pathologies liées à la Covid-19 .....	8
Congés bonifiés .....	9
Le protocole national en entreprise .....	9
Masques, distanciation, restauration collective : nouvelles recommandations .....	9
Télétravail et risque d'isolement .....	10
Travail en présentiel et environnement professionnel .....	10
Prime exceptionnelle : pas de second versement .....	10
Assurance chômage .....	11
Etablissements publics et instances de dialogue social : prolongation du dispositif des réunions dématérialisées .....	11
<b>Point d'étape : la loi de transformation de la fonction publique .....</b>	<b>13</b>
<b>Généralités .....</b>	<b>13</b>
Le rapport social unique et la base de données sociales .....	13
<b>Congés .....</b>	<b>15</b>
Le congé de proche aidant .....	15
<b>Organes consultatifs .....</b>	<b>18</b>
Les commissions administratives paritaires (CAP) .....	18
<b>Discipline .....</b>	<b>20</b>
Les procédures disciplinaires .....	20
<b>Fin de fonctions .....</b>	<b>20</b>
RAPPEL : Prime de précarité des agents contractuels .....	20
<b>Textes officiels .....</b>	<b>21</b>
<b>Carrière .....</b>	<b>21</b>
RAPPEL - Avancements de grade à compter du 1er janvier 2021 .....	21
<b>Congés .....</b>	<b>21</b>
Congé de présence parentale .....	21

# sommaire

Congé de solidarité familiale : fonctionnaires stagiaires .....	23
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant .....	23
Congé d'adoption .....	24
<b>Filières et cadres d'emplois.....</b>	<b>25</b>
Agents de police municipale : séances d'entraînement au maniement des armes.....	25
Agents de police municipale : aménagement des formations préalables à la délivrance d'un port d'arme .....	25
Agents de police municipale : revolvers de calibre 357 magnum.....	25
Habilitation et assermentation des agents autorisés à constater les infractions relatives aux déchets .....	25
Directeurs et animateurs en séjours de vacances, en accueils sans hébergement : liste des diplômés .....	26
<b>Frais de déplacement .....</b>	<b>26</b>
Vélo et covoiturage : le « forfait mobilités durables » :.....	26
Fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une commune : revalorisation de l'indemnité forfaitaire .....	28
<b>Rémunération .....</b>	<b>28</b>
Fonctionnaire détaché dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un État étranger ou auprès d'un organisme international – Cotisations à la CNRACL .....	28
Saisies et cessions des rémunérations .....	29
-----une sélection des CHIFFRES DE LA PAIE ----- .....	29
SMIC et indemnité différentielle .....	29
RAPPEL : Point d'indice inchangé depuis 2017 .....	30
Indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG).....	30
Plafond de la sécurité sociale .....	30
Retenues pour pension CNRACL .....	31
<b>Fin de fonctions .....</b>	<b>31</b>
Retraite CNRACL - Demande ou révision de pension : liste des pièces justificatives .....	31
<b>Elu local.....</b>	<b>31</b>
Formation des élus locaux.....	31
<b>Divers .....</b>	<b>32</b>
Recrutement des apprentis : aide financière exceptionnelle .....	32
<b>Circulaires .....</b>	<b>21</b>
<b>Action sociale .....</b>	<b>33</b>
Prestations interministérielles d'action sociale .....	33



## Retrouvez notre dossier actualisé

sur le site du Centre de gestion

<https://www.cdg76.fr/covid-19/covid-19-retrouvez-notre-dossier-complet/>

### Notamment notre FAQ

<https://www.cdg76.fr/actualites/covid-19-foire-aux-questions/>

### Des précisions ministérielles

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié des versions mises à jour au 16 décembre 2020 puis au 28 janvier 2021 de sa FAQ. Elles précisent notamment la situation des agents en télétravail par ailleurs en situation d'isolement, les mesures concernant l'environnement professionnel des agents exerçant leurs missions en présentiel ainsi que l'incidence de la crise sanitaire sur les congés bonifiés (voir développements ci-après).

- [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 16 décembre 2020\) | DGAFP](#)
- [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 28 janvier 2021\) | DGAFP](#)
- [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 5 février 2021\) | DGAFP](#)

### Journée de carence : suspension pour les agents testés positifs à la Covid-19

L'article 217 de la loi de finances pour 2021 permet la suspension de la journée de carence pour les agents de la fonction publique (contractuels et fonctionnaires) dont le **congé de maladie est directement lié à la Covid-19**.

- [Article 217 - Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, Journal officiel n° 315 du 30 décembre 2020 | Légifrance](#)

Cette suspension est toutefois conditionnée par la transmission de l'arrêt de travail établi par l'assurance maladie ([declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr)).

**Attention** : les services de l'assurance maladie précisent que si l'agent se fait prescrire un arrêt de travail **par son médecin traitant sans passer par le téléservice declare.ameli.fr**, il sera indemnisé au titre du droit commun (**avec application de la journée de carence**).

Ces dispositions sont en vigueur du **10 janvier 2021 au 31 mars 2021, sans effet rétroactif.**

- [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, Journal officiel n° 8 du 9 janvier 2021 | Légifrance](#)
- [Circulaire du 12 janvier 2021 relative aux mesures destinées à inciter à l'auto-isolement des agents de la fonction publique de l'État dans le cadre de la Covid 19 | DGAFP.](#)
- [Note 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 | DGCL](#)
- [P 4 - Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 28 janvier 2021\) | DGAFP](#)

## **Situation de l'agent identifié comme « cas contact » à risque de contamination**

**RAPPEL :** Les services de l'assurance maladie en charge du traçage des « cas contacts » informent les agents considérés comme contacts à risque (information téléphonique, mail, sms...).

Ces agents, qu'ils présentent ou non des symptômes de la maladie, ne doivent pas se rendre sur leur lieu de travail mais rester isolés jusqu'au résultat de leur test de dépistage.

### **La position administrative d'un agent public « cas contact »**

Lorsque les missions ne peuvent être exercées en télétravail, l'agent public identifié comme « cas contact » par l'assurance maladie est **placé en autorisation spéciale d'absence (ASA)** pendant toute la durée de son isolement (attente du test et de ses résultats).

**Le placement en ASA est néanmoins conditionné par la transmission d'un justificatif émanant des équipes du « contact tracing » de l'assurance maladie** (téléservice declare.ameli.fr).

### **Le test est positif à la Covid-19**

En cas de test positif à la Covid-19, les agents sont alors placés en **congé de maladie, sans application de la journée de carence.**

### **Une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)**

L'employeur territorial bénéficie de la prise en charge au titre des IJSS pour les agents contractuels et les fonctionnaires IRCANTEC (moins de 28 heures), sans application de la journée de carence.

- [Circulaire du 12 janvier 2021 relative aux mesures destinées à inciter à l'auto-isolement des agents de la fonction publique de l'État dans le cadre de la Covid 19 | DGAFP.](#)
- [Note 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 | DGCL](#)
- [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, Journal officiel n° 8 du 9 janvier 2021 | Légifrance](#)
- [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, Journal officiel n° 8 du 9 janvier 2021 | Légifrance](#)

## Situation des agents souffrant de symptômes évocateurs de la Covid-19

Une circulaire de la DGAFP, une note de la DGCL ainsi que les services de l'assurance maladie précisent les mesures destinées à inciter à l'auto-isolement des agents souffrant de symptômes évocateurs de la Covid-19.

**Depuis le lundi 10 janvier 2021**, un nouveau téléservice permet aux agents ayant des symptômes évocateurs de la Covid-19, **et ne pouvant pas télétravailler**, de procéder à une **auto-déclaration** sur le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) afin d'obtenir un arrêt de travail dérogatoire (**placement en Autorisation spéciale d'absence**) **sous réserve de réaliser un test PCR ou antigénique dans les 48 heures**.

Cet arrêt est prévu pour **4 jours maximum**.

**Attention** : Si l'agent présentant des signes évocateurs de la Covid-19 et devant passer un test de dépistage se fait prescrire un arrêt de travail seulement **par son médecin traitant sans passer par le téléservice [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr)**, il sera indemnisé au titre du droit commun, **avec application de la carence**. **L'assurance maladie précise qu'il est toutefois indispensable de consulter son médecin traitant pour la prise en charge médicale.**

### Les étapes

- **1ère étape : isolement, déclaration sur le téléservice et test**
  - Déclaration sur [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr)
  - Test RT-PCR ou test antigénique dans les 2 jours suivant la déclaration.
  - Téléchargement du récépissé de la demande d'isolement à envoyer à l'employeur pour justifier de l'absence.
  - Délivrance d'un numéro de dossier unique à conserver
- **2e étape : enregistrement de la date du résultat du test et évolution de l'arrêt de travail**
  - Arrêt définitivement validé à la date de résultat du test de dépistage enregistré sur [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr)
  - Indication de la date de réception du résultat du test et du lieu de dépistage sur le téléservice
  - Téléchargement d'un document récapitulatif à remettre à l'employeur sans délai.

### Les résultats du test

- **En cas de test négatif à la Covid-19**

Lorsque le résultat est négatif, **l'agent peut reprendre son activité professionnelle dès le lendemain** si son état est compatible avec une reprise.

La DGCL précise toutefois que si l'agent présente toujours des symptômes l'empêchant d'exercer ses fonctions, il conviendra de consulter le médecin traitant pour avoir, le cas échéant, un arrêt de travail dans des conditions de droit commun (c'est-à-dire avec application de la journée de carence).

- **En cas de test positif à la Covid-19**

Si le résultat est positif, l'agent sera appelé dans le cadre du « **contact tracing** » géré par les services de l'Assurance Maladie avec une prolongation d'arrêt de travail.

Cette prolongation devra être adressée par l'agent à son employeur.

- **En cas d'absence de test**

L'autorisation spéciale d'absence (ASA) sera requalifiée en **absence injustifiée** en l'absence de test, les IJ ne seront pas versées pour les agents relevant du régime général (contractuels et fonctionnaires IRCANTEC).

AGENT PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES ÉVOCATEURS DE LA COVID 19  
PROCÉDURE **DU 10 JANVIER AU 31 MARS 2021**



Note 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 | DGCL

\* Le congé de maladie débute le jour de l'enregistrement

- [Circulaire du 12 janvier 2021 relative aux mesures destinées à inciter à l'auto-isolement des agents de la fonction publique de l'État dans le cadre de la Covid 19 | DGAFP.](#)
- [Note 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 | DGCL](#)
- <https://www.ameli.fr/rouen-elbeuf-dieppe-seine-maritime/assure/actualites/demande-darret-de-travail-dans-lattente-des-resultats-dun-test-covid-ouverture-dun-teleservice>
- [P 4 - Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 28 janvier 2021\) | DGAFP](#)

## Le bénéfice des indemnités journalières (IJ)

Pour les agents relevant du **régime général** (contractuels et fonctionnaires IRCANTEC), un décret autorise, du **10 janvier jusqu'au 31 mars 2021**, le **versement d'indemnités journalières** dans des conditions dérogatoires pour les agents se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison de leur situation au regard de l'épidémie de Covid-19. Ces dispositions s'appliquent, sans conditions d'ouverture de droits et sans délai de carence, lorsque l'agent est :

- une personne **vulnérable** ne pouvant ni recourir au télétravail, ni bénéficier de mesures de protection renforcées sur le lieu de travail
  - un « **cas contact** » à risque de contamination (dispositif « contact tracing »)
  - **testé positif** à la Covid-19 par RT-PCR ou par détection antigénique
  - atteint de **symptômes évocateurs de la Covid-19** (test à réaliser dans les deux jours à compter de l'auto-déclaration)
  - **parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap** faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et ne pouvant recourir au télétravail.
- [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, Journal officiel n° 8 du 9 janvier 2021 | Légifrance](#)

## Garde d'enfant(s) et ASA : pas de limite d'âge pour les enfants handicapés

La FAQ de la DGAFP revient sur la situation des parents devant assurer la garde de leurs enfants en raison de la fermeture de l'établissement, de la classe ou lorsque l'enfant est identifié comme « cas contact » (*CF Les infos statutaires du CDG 76 de septembre 2020, p. 5 et novembre 2020, p. 8*). Elle précise que si, en l'absence de télétravail possible, ces autorisations d'absence sont accordées pour les enfants de moins de 16 ans, **en revanche aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants handicapés.**

- [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 16 décembre 2020\) | DGAFP](#)

## Reconnaissance des pathologies liées à la Covid-19

Une circulaire relative à la reconnaissance des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 est publiée pour la fonction publique de l'État. Une déclinaison de ce texte pour la fonction publique territoriale est attendue.

- [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 | Légifrance](#)

## Congés

---

### Congés bonifiés

La DGAFP précise l'incidence de la crise sanitaire sur les congés bonifiés.

Le report des congés bonifiés est possible, notamment dans le contexte de la crise sanitaire, y compris pour les agents dont le congé prévu en 2020 faisait déjà l'objet d'un report.

- [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 16 décembre 2020\) | DGAFP](#)

## Hygiène et sécurité

---

### Le protocole national en entreprise

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 est mis à jour au **29 janvier 2021**.

- <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf> Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

### Masques, distanciation, restauration collective : nouvelles recommandations

Un nouveau décret modifie les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Désormais, « en l'absence de port du masque et sans préjudice des règles qui le rendent obligatoire », la distanciation qui doit être observée « en tout lieu et en toutes circonstances » est portée à deux mètres.\*

Dans les autres situations, dès lors que le port d'un masque adapté est respecté, la distance recommandée entre chaque personne reste fixée à un mètre.

Le décret précise par ailleurs les types de masques répondant aux prescriptions des autorités sanitaires (masques chirurgicaux, FFP2 ou FFP3 et masques réservés à des usages non sanitaires mais répondant à des caractéristiques précises).

Avec l'émergence de nouveaux « variants d'intérêt du SARS-CoV-2 », le Haut conseil de la santé publique (HCSP) a recommandé en effet « *le port conforme de masques de grande performance de filtration comme les masques grand public en tissu réutilisables de catégorie 1 respectant les préconisations de l'Afnor et les masques à usage médical à usage unique respectant la norme EN 14683 (masques dits chirurgicaux)* ».

**NDLR :** \* sont concernés les lieux de restauration collective (notamment les cantines scolaires et les restaurants administratifs – [article 40 modifié du 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](#)). Ainsi la distance minimale d'un mètre garantie **entre les chaises** occupées par chaque personne est portée à **deux mètres**. Toutefois cette règle ne s'applique pas aux **groupes de 4 personnes venues ensemble** (contre 6 précédemment).

La FAQ de la DGAFP précise également que la restauration administrative s'opère dans le cadre du protocole « *organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise* », actualisé en janvier 2021 :

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche\\_covid\\_restaurants\\_d\\_entreprise\\_v14012021.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_covid_restaurants_d_entreprise_v14012021.pdf)

- [Décret n° 2021-76 du 27 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, Journal officiel n° 24 du 28 janvier 2021 | Légifrance](#)
- [Avis du Haut Conseil de la Santé Publique du 20 janvier 2021 relatif à la Covid-19 : contrôle de la diffusion des nouveaux variants du virus \(complément\) | HCSP](#)
- [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 28 janvier 2021\) | DGAFP](#)

## Télétravail et risque d'isolement

La DGAFP met l'accent sur l'accompagnement nécessaire des agents en télétravail dès lors qu'ils souffrent d'isolement et sur l'indispensable recours aux dispositifs existants (médecine de prévention, etc.).

Sur demande expresse de ces agents, dès lors qu'ils sont en télétravail cinq jours par semaine, il peut leur être permis de venir travailler en présentiel un jour par semaine.

Le service de la médecine préventive du CDG 76 reste à votre disposition pour tout complément d'information (votre contact : Madame MANSOIS – assistante du Pôle Santé prévention – POSTE 4185)

- [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 16 décembre 2020\) | DGAFP](#)

## Travail en présentiel et environnement professionnel

La DGAFP précise également les règles concernant l'environnement professionnel de l'agent exerçant ses fonctions en présentiel.

Elle revient sur les conditions de travail qui doivent être aménagées, conformément à la [circulaire ministérielle du 1<sup>er</sup> septembre 2020](#), notamment les horaires, la prise de rendez-vous pour l'accueil du public, la limitation du nombre de personnes, la séparation des flux d'entrée et de sortie.

Elle confirme également que les **réunions en audio et/ou en visio-conférence** doivent devenir la règle, **règle qui devient toutefois impérative dès lors que la réunion rassemble plus de 6 personnes**.

Il convient également d'aérer les pièces régulièrement.

Les **moments conviviaux** dans les locaux administratifs sont par ailleurs **interdits**.

- [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 16 décembre 2020\) | DGAFP](#)

## Rémunération

### Prime exceptionnelle : pas de second versement

Nous vous indiquions dans notre précédent mensuel (les infos statutaires du CDG76 de novembre 2020, p. 9) que le [décret n° 2020-1425 du 21 novembre 2020](#) rendait possible, sous conditions, un nouveau versement de

la prime exceptionnelle allouée à certains agents publics et apprentis exerçant leurs fonctions **dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux, notamment dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)**.

**Or un décret modificatif** vient préciser que **ce second versement n'est possible que dans les collectivités de Guyane et de Mayotte.**

Face aux nombreux questionnements des collectivités sur ce sujet, l'adjoint au sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale de la DGCL s'est en effet expliqué: « *Une précision sur ce décret qui génère beaucoup d'interrogations : il s'agit uniquement de permettre la majoration du montant de la prime exceptionnelle Covid-19 destinée aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux pour atteindre le plafond de 1 500 euros à Mayotte et en Guyane* ».

- [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, Journal officiel n° 302 du 15 décembre 2020 | Légifrance](#)

---

## Fin de fonctions

### Assurance chômage

Une circulaire de l'Unédic détaille les dernières mesures d'urgence liées à la crise sanitaire prises en matière d'assurance chômage. Un arrêté fixe la durée de la prolongation de l'indemnisation des demandeurs d'emploi en fin de droits.

- [Circulaire Unédic n° 2021-01 du 8 janvier 2021 relative au maintien de certaines dispositions du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 et autres mesures d'urgence liées au Covid-19 | Unédic](#)
- [Décret n° 2020-1716 du 28 décembre 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, Journal officiel n° 314 du 29 décembre 2020 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 23 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 9 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail, Journal officiel n° 313 du 27 décembre 2020 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 12 janvier 2021 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail, Journal officiel n° 11 du 13 janvier 2021 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 30 janvier 2021 portant modification de l'arrêté du 9 décembre 2020 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail, Journal officiel n° 27 du 31 janvier 2021 | Légifrance](#)

---

## Divers

### Etablissements publics et instances de dialogue social : prolongation du dispositif des réunions dématérialisées

Une ordonnance, prise en application de l'article 10 de la loi du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, reprend et adapte certaines dispositions concernant l'organisation des réunions des établissements publics et les instances de représentation du personnel (CAP, CT, CHSCT – et par extension CCP) en audio ou en visioconférence.

Ces modalités sont ouvertes pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire, majorée d'un mois, soit jusqu'au 16 mars 2021.

Elle permet par ailleurs la prorogation des mandats des membres des instances de délibération des organes, collèges ou commissions jusqu'au 30 avril 2021.

- [Rapport au Président de la République relatif à l'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](#)
- [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](#)

## POINT D'ETAPE

### La loi de transformation de la fonction publique

#### Les textes d'application

#### Généralités

##### Le rapport social unique et la base de données sociales

Un décret précise « *le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité* » de la base de données sociales (art.1 à 4) et du rapport social unique (art. 5 à 10) dans les trois fonctions publiques, en application de [l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique.

**NDLR** : L'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les administrations relevant notamment de la fonction publique territoriale auront l'obligation d'élaborer « *chaque année un rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion (...) déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public* ».

##### La base de données sociales

La base de données sociales est élaborée et mise en place par chaque administration ou établissement auprès duquel est placé un comité social territorial.

Elle comporte, sous forme dématérialisée, les données regroupées autour de dix thèmes eux-mêmes développés (1° *L'emploi* ; 2° *Le recrutement* ; 3° *Les parcours professionnels* ; 4° *La formation* ; 5° *Les rémunérations* ; 6° *La santé et la sécurité au travail* ; 7° *L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail* ; 8° *L'action sociale et la protection sociale* ; 9° *Le dialogue social* ; 10° *La discipline*).

La base est actualisée chaque année.

**Un arrêté (à paraître)** du ministre chargé des collectivités territoriales précisera la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales.

**A la parution de l'arrêté, les services du Centre de gestion en charge du recueil des données informeront les collectivités.**

##### Le rapport social unique (RSU)

A partir des données contenues dans la base de données sociales, le RSU présente :

# nous attirons votre attention sur ...

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le RSU est **établi chaque année** au titre de l'année civile écoulée.

Le rapport comporte également les informations se rapportant au moins aux deux années précédentes et, si possible, aux trois années suivantes.

**Le rôle du CDG** : pour les collectivités territoriales et établissements employant moins de 50 agents affiliés à un centre de gestion, le RSU est établi par le président du Centre de gestion et porte sur l'ensemble de ces collectivités et établissements. Le Centre de gestion recueille auprès d'eux les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport.

## Le calendrier d'élaboration du RSU

1. Au plus tard 1 mois avant la présentation du RSU au comité social, l'autorité compétente informe les membres de ce comité de l'accessibilité de la base de données sociales actualisée.
2. Le RSU est transmis aux membres du comité social avant sa présentation. Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines (Dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, l'avis du comité social territorial est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante. Dans les collectivités ou les établissements de 50 agents ou plus affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion, le rapport est transmis par l'autorité territoriale au centre).
3. Dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du RSU au comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, ce rapport est rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

## Entrée en vigueur

Ce décret entre en vigueur **le 1<sup>er</sup> janvier 2021**.

Il prévoit toutefois **une période transitoire** du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, pendant laquelle le RSU est présenté au comité technique compétent.

La base de données sociales est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, les membres du comité technique étant informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité.

Le rapport social unique portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles.

Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent.

- **Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, Journal officiel n° 291 du 02 décembre 2020 | Légifrance**

## Congés

### Le congé de proche aidant

[L'article 40](#) de la loi de transformation de la fonction publique a créé le congé de proche aidant et modifié [l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#).

Un décret d'application prévoit les conditions d'attribution et de renouvellement de ce congé pour les **fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels de droit public**.

**NDLR** : Pour mémoire, le congé de proche aidant est accordé pour une durée de **3 mois renouvelable, dans la limite d'un an** sur l'ensemble de la carrière, lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article [L. 3142-16 du code du travail](#) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, à savoir :

- Le conjoint ;
- Le concubin ;
- Le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. La durée passée en congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension

### Les différentes modalités

Comme pour le congé de présence parentale, le congé de proche aidant peut s'organiser selon la ou les modalités suivantes :

- sur une période continue
- sur une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée
- Sous la forme d'un service à temps partiel.

### Le demande de congé

L'agent adresse une demande écrite au moins :

- **1 mois** avant le début du congé à l'autorité territoriale
- **15 jours** avant le terme du congé en **cas de renouvellement**.

Il y indique les **dates prévisionnelles** de congé ainsi que, le cas échéant, les **modalités de son utilisation** (période continue, périodes fractionnées ou temps partiel).

L'agent fournit à l'appui de sa demande **les pièces justificatives** mentionnées à l'article D. 3142-8 du code du travail, à savoir :

# nous attirons votre attention sur ...

1. Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
2. Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
3. Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
4. Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

La demande	Préavis	Reprise anticipée ou renoncement (sous conditions)
<b>Demande écrite</b> - Dates prévisionnelles - Modalités d'utilisation ( <i>période continue, périodes fractionnées, temps partiel</i> ) - Pièces justificatives	<b>1 mois</b> avant le début du congé	<b>Au moins 15 jours</b> avant la date choisie  <b>8 jours</b> en cas de <b>décès</b> de la personne aidée
	<b>15 jours</b> avant le terme du congé en cas de renouvellement	
	<b>Pas de préavis</b> en cas de - dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée - situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant - cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée	

## Modification des modalités d'utilisation

Les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies peuvent être modifiées sous réserve d'en informer par écrit son chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève avec un préavis **d'au moins 48 heures**.

## Pas de préavis dans certains cas

Les préavis ne sont pas applicables, et le congé débute ou peut être renouvelé sans délai, lorsque la demande de bénéfice ou de renouvellement du congé de proche aidant ou la modification de sa modalité ou de ses modalités d'utilisation et de ses dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :

- 1° La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée
- 2° Une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant
- 3° La cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

# nous attirons votre attention sur ...

Dans ces cas, l'agent transmet, **sous 8 jours**, au chef de service, à l'autorité territoriale ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève, le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.

## Les cas de reprise anticipée et de renoncement

Le bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans les cas suivants :

1. Décès de la personne aidée
2. Admission dans un établissement de la personne aidée
3. Diminution importante des ressources du fonctionnaire
4. Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée
5. Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille
6. Lorsque l'état de santé du fonctionnaire le nécessite.

Il informe par écrit le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève, **au moins 15 jours** avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

En cas de **décès** de la personne aidée, ce délai est ramené à **8 jours**.

## Dispositions particulières

**Le fonctionnaire territorial** reste affecté dans son emploi au cours de la période de bénéfice du congé de proche aidant.

**Le fonctionnaire stagiaire** voit sa date de fin de stage reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de proche aidant pris.

A la titularisation, la durée d'utilisation du congé de proche aidant est prise en compte pour son intégralité dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Lorsqu'un fonctionnaire bénéficiant du congé de proche aidant est appelé à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre cadre d'emplois, sa nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau cadre d'emplois est, s'il en fait la demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration de la période de bénéfice du droit au congé de proche aidant.

**L'agent contractuel** conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies aux articles 33 et 34 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

**NDLR** : Sur la question de l'**allocation journalière de proche aidant**, voir également [le Décret n° 2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale](#) ainsi que [les Infos statutaires du CDG 76 d'octobre 2020, p. 11](#)

- [Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique, Journal officiel n° 298 du 10 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Organes consultatifs

### Les commissions administratives paritaires (CAP)

Un décret, pris en application de [l'article 10 de loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique **modifie l'organisation, le fonctionnement ainsi que les attributions des commissions administratives paritaires (CAP)**. Il impacte ainsi [le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales](#).

#### Réunion des CAP : conférence audiovisuelle ou téléphonique (article 14)

**En cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières**, le décret précise notamment les conditions dans lesquelles le président de la CAP peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique. En cas d'impossibilité, elle peut l'être exceptionnellement par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique. Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent répondre dans le délai prévu pour la réunion.

Les modalités de réunions, d'enregistrement et de conservation des débats et échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par la commission sont fixées par le **règlement intérieur**, ou, à défaut, par la commission, en premier point de l'ordre du jour de la réunion.

Dans ce dernier cas, un compte rendu écrit détaille les règles déterminées applicables pour la tenue de la réunion.

**NDLR** : En raison de la crise sanitaire, les réunions des CT, CHSCT, CAP (NDLR : et CCP) et des instances supérieures pouvaient déjà avoir lieu à distance au moyen d'une conférence téléphonique ou audiovisuelle (Voir aussi p. 9 [Les informations statutaires du CDG 76 de novembre 2020](#) - P. 6 - [Questions / Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(Mise à jour au 12 novembre 2020\) | DGAFP](#))

Pour en savoir plus sur les CAP : [Voir la page dédiée sur notre site internet](#)



**Les domaines de compétences des CAP au 1<sup>er</sup> janvier 2021** (Voir le tableau ci-après).

- [Décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 297 du 9 décembre 2020 | Légifrance](#)

# LES COMPÉTENCES DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2021

Décret 89-229 modifié - article 37-1

## Demande formulée par l'autorité territoriale

Agent contractuel reconnu en situation de handicap : renouvellement et non renouvellement - *décret 96-1087 - art 8*

Congé pour formation syndicale et congé pour formation hygiène et sécurité et conditions de travail : refus - *art 57-7° et 7° bis loi 84-53*

Conseil de discipline : examen des propositions de sanction des 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupes - *art 89 loi 84-53*

Formation (perfectionnement, préparation au concours et examen professionnel, personnelle à l'initiative de l'agent, lutte contre l'illettrisme et apprentissage de la langue française) : Double refus successifs - *art 1-2° à 1-5° loi 84-594*

Licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après 3 refus de postes, qui lui sont proposés en vue de sa réintégration - *art 72 loi 84-53*

Licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle - *art 46 loi 84-53*

Licenciement pour insuffisance professionnelle (en formation Conseil de discipline) - *art 93 loi 84-53*

Licenciement du fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé, le poste qui lui est assigné - *art 17 du décret n° 87-602*.

Licenciement du fonctionnaire qui, à l'expiration d'un congé de longue maladie ou de longue durée, refuse le poste qui lui est assigné, sans justifier d'un motif valable lié à son état de santé - *art 35 du décret n° 87-802*.

Réintégration à l'issue de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration de la nationalité française - *art 37-1-IV du décret 89-229*

Réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques - *art 37-1-IV du décret 89-229*

Titularisation : refus - *art 46 loi 84-53*

## Demande formulée par le fonctionnaire

Congés au titre du compte épargne temps : refus - *art 10 - décret 2004-875*

Démission d'un fonctionnaire : refus - *art 96 loi 84-53*

Disponibilité discrétionnaire (décision défavorable) - *art 72 loi 84-53*

Entretien professionnel : révision du compte rendu - *art 7 décret 2014-1526*

Télétravail ou renouvellement de télétravail : refus ou litiges relatifs au télétravail - *art 5 du décret 2016-151*

Temps partiel : refus (uniquement pour temps partiel sur autorisation) ou litiges relatifs aux conditions du temps partiel - *art 60 loi 84-53*

Les commissions administratives paritaires connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.

## Discipline

---

### Les procédures disciplinaires

Le [décret n° 89-677 du 18 septembre 1989](#) relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux est modifié afin de supprimer, au prochain renouvellement général des instances de dialogue social de la fonction publique, toute mention relative aux groupes hiérarchiques et aux conseils de disciplines de recours.

Par ailleurs, à la demande de l'agent, une copie de tout ou partie de son dossier lui est communiqué.

**NDLR** : l'[article 14 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011](#) prévoit que l'agent obtient, à sa demande, une copie de tout ou partie des éléments de son dossier géré sur support électronique :

- par transmission des documents correspondants à son adresse électronique professionnelle nominative ou par remise d'un support numérique ;
- ou par remise d'une copie sur support papier conforme à l'original.

**En cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières, et sous réserve de l'accord exprès du fonctionnaire concerné**, la tenue d'une commission en matière disciplinaire peut s'opérer par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, dans des conditions fixées par le décret.

Par ailleurs, l'avis émis par le conseil de discipline est communiqué sans délai au fonctionnaire intéressé ainsi qu'à l'autorité territoriale qui statue par décision motivée.

**La sanction prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire est immédiatement exécutoire.**

- [Décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 297 du 9 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Fin de fonctions

---

### RAPPEL : Prime de précarité des agents contractuels

La prime de précarité doit être versée, sous certaines conditions, aux agents contractuels recrutés ou renouvelés **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021** ([CF Infos statutaires du CDG76 d'octobre 2020, p. 16](#)).

Le montant plafond s'apprécie par rapport à la rémunération mensuelle de l'agent. Ainsi, la **rémunération brute globale de l'agent** perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, **doit être inférieure ou égale à 3 109,16 € par mois** (soit deux fois le montant brut du SMIC en tenant compte de la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2021).

- [Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique, Journal officiel n° 260 du 26 octobre 2020 | Légifrance](#)

## Carrière

### RAPPEL - Avancements de grade à compter du 1er janvier 2021

Une nouvelle procédure concernant les avancements de grade prend effet à compter du 1er janvier 2021 avec notamment :

1 – La suppression de l’avis préalable de la CAP sur l’inscription au tableau d’avancement de grade.

2 – L’inscription des agents sur le tableau d’avancement de grade au choix (prise en compte de l’appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l’expérience professionnelle **au regard des lignes directrices de gestion arrêtées par l’autorité territoriale**).

Documents à télécharger sur le site du CDG 76 : <https://www.cdg76.fr/actualites/nouvelle-procedure-davancement-de-grade/>

Documents à télécharger :



## Congés

### Congé de présence parentale

Un décret assouplit les conditions d'ouverture, d'organisation et de renouvellement du congé de présence parentale pour les fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels. Il modifie notamment [le décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale](#).

**NDLR : l'article 60 sexies de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984** prévoit que le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

### Nouvelles modalités d'utilisation

Le décret détermine les nouvelles modalités du congé de présence parentale. Désormais celui-ci peut être utilisé également de **manière fractionnée** (sur une ou plusieurs périodes d'au moins une journée) ou sous la forme d'un service à **temps partiel**.

# Textes officiels

## Nouveau droit à congé

Il ajoute une possibilité **d'ouverture d'un nouveau congé** à l'issue de la **période maximale des 310 jours ouvrés sur une période de 3 ans** en cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée ou lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Demande	Préavis		Durée du congé et de la prolongation (sur présentation d'un nouveau certificat médical)	Nouveau congé (sur présentation d'un nouveau certificat médical)
<b>Demande écrite</b> - Certificat médical (avec indication de la durée prévisible du traitement correspondant à la durée du congé de présence parentale) - Dates prévisionnelles de congé <sup>1</sup> - Modalités d'utilisation (période continue, périodes fractionnées, temps partiel)	15 jours	Avant le début du congé	Pour un même enfant et une même pathologie  <b>310 jours ouvrés maximum</b> (sur une période de 3 ans)	<b>En cas de :</b> - Nouvelle pathologie - Rechute ou récurrence - Caractère de gravité  <b>310 jours ouvrés maximum</b> (sur une période de 3 ans)
		Avant le terme du congé en cas de renouvellement		
	Pas de préavis en cas de <b>dégradation soudaine</b> de l'état de santé ou <b>d'urgence</b> .			

<sup>1</sup> Les dates prévisionnelles peuvent être modifiées sur demande écrite de l'agent avec un préavis d'au moins 48 heures (sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé ou en cas d'urgence)

## Réexamen de la durée prévisible de traitement

Le droit au congé de présence parentale est ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement de l'enfant. Lorsque le médecin le prévoit, la durée fait l'objet d'un réexamen à l'échéance qu'il a fixée et qui ne peut être inférieure à **six mois ni supérieure à un an** (contre 6 mois maximum jusqu'alors), conformément aux dispositions de [l'article L 544-2 du Code de la sécurité sociale](#). Dans ce cas l'agent transmet un nouveau certificat médical à l'autorité territoriale.

## Entrée en vigueur

Ces dispositions sont applicables aux demandes de congé de présence parentale ou de prolongation de congé de présence parentale présentées **après le 3 décembre 2020**.

Toutefois, les agents publics bénéficiant déjà d'un congé de présence parentale à cette date peuvent opter pour l'application de ces dispositions.

**NDLR** : Sur la question de **l'allocation de présence parentale**, voir [le Décret n° 2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale](#) ainsi que [les Infos statutaires du CDG 76 d'octobre 2020, p. 13](#)

- [Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique, Journal officiel n° 291 du 02 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Congé de solidarité familiale : fonctionnaires stagiaires

Le même décret précise également les conditions d'attribution et les modalités de mise en œuvre et de comptabilisation du congé de solidarité familiale pour les fonctionnaires stagiaires. Il complète ainsi le [décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale](#).

Le fonctionnaire stagiaire a en effet droit au congé de solidarité familiale dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires ([10° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984](#) et [décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie](#)).

**La date de fin de la durée statutaire du stage** du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du congé de solidarité familiale est reportée d'un nombre de jours égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de présence parentale pris.

La période de congé de solidarité familiale est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le **classement et l'avancement**.

- [Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique, Journal officiel n° 291 du 02 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifie [L. 1225-35](#) du Code du travail et prolonge la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

**NDLR :** Cet article est applicable à la fonction publique territoriale, conformément à [l'article 57 5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#), qui précise en effet que « *Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé pour une durée égale à celle prévue à l'article L. 1225-35* » du Code du travail.

Après la naissance d'un l'enfant, le père ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de :

- **25 jours calendaires** (au lieu de 11 jours consécutifs)
- **32 jours calendaires** en cas de naissances multiples (au lieu de 18 jours consécutifs)

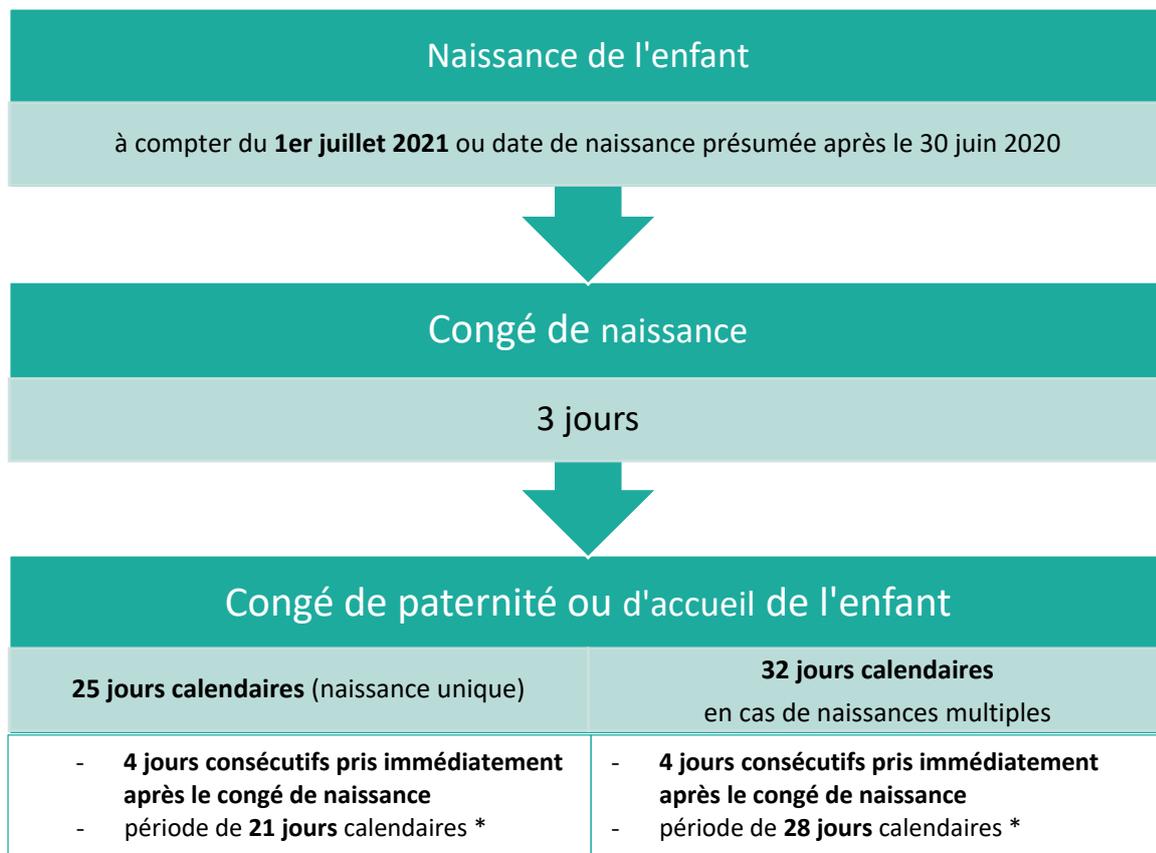
**NDLR :** Journées auxquelles s'ajoute le congé de naissance de 3 jours.

Ce congé se décompose en :

- une période de **4 jours** calendaires consécutifs faisant immédiatement suite au congé de naissance.
- une période de **21 jours** calendaires, portée à **28 jours** calendaires en cas de naissances multiples.

Des **précisions seront apportées par décret** concernant notamment les délais de prévenance de l'employeur ou encore les modalités de fractionnement de la période de congé de 21 (ou 28 jours) jours.

# Textes officiels



## Entrée en application

Ces dispositions s'appliquent aux enfants nés à **compter du 1er juillet 2021** ainsi qu'aux enfants nés avant cette date mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

- [Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, Journal officiel n° 302 du 15 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Congé d'adoption

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifie également l'article [L. 1225-37](#) du Code du travail et prolonge la durée du congé d'adoption.

**NDLR** : Cet article est applicable à la fonction publique territoriale, conformément à [l'article 57 5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#). Il précise en effet que « *le congé d'adoption est accordé pour une durée égale à celle prévue par l'article L. 1225-37* » du Code du travail.

Le congé pour adoption est porté de 10 à **16 semaines** pour les familles n'ayant pas d'enfant ou un seul enfant à charge à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

## Entrée en application

Ces dispositions s'appliquent aux enfants adoptés à **compter du 1er juillet 2021**.

- [Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, Journal officiel n° 302 du 15 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Filières et cadres d'emplois

---

### **Agents de police municipale : séances d'entraînement au maniement des armes**

Un arrêté déroge temporairement au nombre de séances d'entraînement au maniement des armes prévu par [l'arrêté du 3 août 2007 modifié](#) 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.

Initialement fixées à deux séances par an, celles-ci sont réduites à une seule pour les périodes comprises entre :

- Le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 mars 2021 au plus tard.
- Le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 31 décembre 2021.
- [Arrêté du 23 décembre 2020 portant dérogation temporaire au nombre de séances d'entraînement annuel au maniement des armes des agents de police municipale, Journal officiel n° 313 du 27 décembre 2020 | Légifrance](#)

### **Agents de police municipale : aménagement des formations préalables à la délivrance d'un port d'arme**

Un arrêté aménage les formations préalables à la délivrance d'un port d'arme.

- [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, Journal officiel n° 315 du 30 décembre 2020 | Légifrance](#)

### **Agents de police municipale : revolvers de calibre 357 magnum**

Un décret complète [l'article R. 511-12 du Code de la sécurité intérieure](#). La gamme d'armement des agents de police municipale inclut désormais les revolvers de calibre 357 magnum (Manhurin).

Un régime transitoire est par ailleurs mis en place afin de permettre aux communes d'acquérir ces revolvers remis à titre expérimental par l'Etat.

- [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, journal officiel n° 316 du 31 décembre 2020 | Légifrance](#)

### **Habilitation et assermentation des agents autorisés à constater les infractions relatives aux déchets**

Un décret prévoit 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.

L'habilitation des agents des collectivités territoriales est délivrée par l'autorité de nomination. Les agents désignés doivent alors prêter serment devant le tribunal judiciaire de leur résidence administrative.

- [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, Journal officiel n° 301 du 13 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Directeurs et animateurs en séjours de vacances, en accueils sans hébergement : liste des diplômes

Un arrêté complète [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.

- [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, Journal officiel n° du 13 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Frais de déplacement

### Vélo et covoiturage : le « forfait mobilités durables »

Un décret autorise le remboursement d'un « forfait mobilités durables » pour tout ou partie des frais engagés par un **fonctionnaire territorial ou un agent contractuel** dans le cadre de **déplacements à vélo (y compris avec une assistance électrique) ou de covoiturage, entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.**

#### Les agents exclus du forfait mobilités durables

Le forfait mobilités durables ne peut pas être versé aux agents bénéficiant :

- 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 organisé gratuitement par leur employeur.

#### Les modes de transport alternatifs

Le remboursement est possible au titre des déplacements réalisés **entre la résidence habituelle et le lieu de travail** :

- avec un **vélo personnel, y compris avec une assistance électrique\***
- en tant que conducteur ou passager en **covoiturage**

\*Si l'agent recourt à un service public de location de vélos, la prise en charge s'effectuera en revanche à hauteur de 50 % du prix de l'abonnement.

#### Les conditions fixées par délibération

Les modalités d'octroi du « forfait mobilités durables » doivent être définies par **délibération** ([voir modèle](#)).

Il peut être versé au titre des **déplacements effectués à compter du 11 mai 2020**.

## Justificatif et contrôle

Le bénéfice du forfait mobilités durables est subordonné au dépôt d'une **déclaration sur l'honneur** établie par l'agent auprès de son employeur (**au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé**).

Si l'agent a plusieurs employeurs publics, la déclaration est déposée auprès de chacun d'entre eux.

Cette déclaration certifie l'utilisation de l'un ou des moyens de transport éligibles (vélo ou covoiturage).

L'utilisation effective du **covoiturage** fait l'objet d'un **contrôle de la part de l'employeur** qui peut demander à l'agent tout justificatif utile, contrairement au vélo personnel pour lequel l'employeur est libre d'opérer un contrôle ou pas.

## Un nombre de jours annuels minimum

L'agent doit utiliser l'un des deux moyens de transport éligibles (vélo personnel ou covoiturage) pendant un minimum de **100 jours sur une année civile** (*le nombre minimal de jours est toutefois réduit de moitié au titre des déplacements éligibles effectués au cours de l'année 2020*).

Ce nombre minimal de jours est **modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent**.

Il peut également être **modulé à proportion de la durée de présence de l'agent** dans l'année dans les trois cas suivants :

- recrutement au cours de l'année
- radiation des cadres au cours de l'année
- placement dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année.

## Montant annuel

Le montant annuel du forfait mobilités durables est fixé à **200 €** (*le montant est réduit de moitié au titre des déplacements éligibles effectués au cours de l'année 2020*).

Le montant du forfait peut être **modulé à proportion de la durée de présence de l'agent** dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé dans les trois cas suivants :

- il a été recruté au cours de l'année
- il est radié des cadres au cours de l'année
- il a été placé dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année.

Ce montant est affranchi de l'impôt sur le revenu, conformément à [l'article 81 du code général des impôts](#),

Il est par ailleurs exonéré de la contribution sociale sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement (CSG, CRDS) conformément à [l'article 136-1-1 du code de la sécurité sociale](#).

## Versement

Le forfait mobilités durables est **versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration sur l'honneur**. Son versement incombe à l'employeur auprès duquel la déclaration a été déposée, y compris en cas de changement d'employeur.

Si l'agent a plusieurs employeurs publics (avec dépôt d'une déclaration sur l'honneur auprès de chacun d'entre eux), le montant du forfait versé par chaque employeur est déterminé en prenant en compte le total cumulé des heures travaillées. La prise en charge du forfait par chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chacun.

## Non-cumul avec la prise en charge des frais de transport public

Le versement du forfait mobilités durables **est exclusif du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos.**

*Par dérogation, à titre exceptionnel, **pour l'année 2020**, les agents peuvent bénéficier à la fois du versement du forfait mobilités durables et du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'un abonnement à un service public de location de vélos, à condition que leur versement intervienne au titre de périodes distinctes.*

[A télécharger sur le site du CDG 76](#)



### DÉLIBÉRATION INSTAURANT LE FORFAIT "MOBILITÉS DURABLES" AU PROFIT DES AGENTS PUBLICS DE LA COLLECTIVITÉ OU DE L'ÉTABLISSEMENT

Télécharger le modèle d'acte

- [Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 298 du 10 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une commune : revalorisation de l'indemnité forfaitaire

Un arrêté revalorise le montant de l'indemnité forfaitaire pouvant être allouée pour des fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une commune. Le montant maximum annuel de cette indemnité est porté de 210 à **615 €**.

**NDLR** : Il conviendra d'acter cette revalorisation par délibération.

- [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, Journal officiel n° 316 du 31 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Rémunération

### Fonctionnaire détaché dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un État étranger ou auprès d'un organisme international – Cotisations à la CNRACL

« 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 CNRACL. Elles entrent en vigueur le 1er janvier 2021.

- [Article 271 - Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, Journal officiel n° 315 du 30 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Accidents de travail et maladies professionnelles

Pour l'année 2021, le taux moyen national couvrant le risque accidents du travail et maladies professionnelles pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics est fixé à **1,8 %**.

**NDLR** : Ce taux est cependant variable en fonction du nombre d'accidents survenus dans le secteur géographique où se situe la collectivité et de la masse salariale. Il est donc nécessaire de consulter la Caisse d'assurance retraite et de santé (CARSAT) pour connaître le taux applicable à chaque collectivité.

- [Arrêté du 16 décembre 2020 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2021, Journal officiel n° 311 du 24 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Saisies et cessions des rémunérations

Le barème des saisies sur salaire est habituellement revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, hors tabac. Un décret modifie la proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles, en application de l'article [L. 3252-2 du Code du travail](#).

Or, en raison de la faible évolution des prix à la consommation en 2020, le barème reste inchangé pour l'année 2021.

Il reste donc fixé comme suit :

- Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à **3 870 €**.
- Le dixième, sur la tranche supérieure à 3 870 € et inférieure ou égale à **7 550 €**.
- Le cinquième, sur la tranche supérieure à 7 550 € et inférieure ou égale à **11 250 €**.
- Le quart, sur la tranche supérieure à 11 250 € et inférieure ou égale à **14 930 €**.
- Le tiers sur la tranche supérieure à 14 930 € et inférieure ou égale à **18 610 €**.
- Les deux tiers sur la tranche supérieure à 18 610 € et inférieure ou égale à **22 360 €**.
- La totalité sur la tranche supérieure à **22 360 €**.

**NDLR** : Une somme au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA) prévu pour un allocataire seul doit toutefois être laissée à l'agent. Celui-ci est fixé à 564,78 € depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020 ([Décret n° 2020-490 du 29 avril 2020 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active](#)).

- [Décret n° 2019-1509 du 30 décembre 2019 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations, Journal officiel n° 303 du 31 décembre 2019 | Légifrance](#)

## ----- Une sélection des CHIFFRES DE LA PAIE -----

### SMIC et indemnité différentielle

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le montant du **SMIC brut horaire** est porté à **10,25 €** soit **1.554,58 € mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Il conviendra donc de verser une **indemnité différentielle**.

**NDLR** : L'employeur public doit verser à ses agents une rémunération au moins égale au SMIC, en vertu d'un principe général du droit.

Il conviendra donc **de verser une indemnité différentielle pour les agents dont la rémunération serait calculée par rapport à un indice majoré inférieur à l'indice 332 (premier indice au-dessus du SMIC (CF Annexe 5 – Barème B - du décret n° 2017-85 du 26 janvier 2017) .**

**Sont donc concernés** les agents contractuels dont la rémunération est comprise entre les indices minimum majorés 309 et 332 ainsi que les fonctionnaires relevant des **1er et 2ème échelons de l'échelle C1** (portés au 1<sup>er</sup> janvier 2021, du fait du PPCR, aux indices 354 brut - 330 majoré pour l'échelon 1 et 355 brut - 331 majoré pour l'échelon 2).

- [Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance, Journal officiel n° 304 du 17 décembre 2020 | Légifrance](#)

## **RAPPEL : Point d'indice inchangé depuis 2017**

Le point d'indice n'a pas été revalorisé depuis le 1er février 2017. Au 1er janvier 2021, la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré reste donc fixée à 5 623,23 € et la valeur du point d'indice à 4,686 €.

- [Décret n° 2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation, Journal officiel n° 121 du 26 mai 2016 | Légifrance](#)

## **Indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG)**

Un décret prévoit la **réévaluation annuelle** de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1er janvier de chaque année modifiant ainsi [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.

Au 1er janvier de chaque année, si la rémunération brute a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité sera réévalué proportionnellement à cette évolution.

Par ailleurs, « *lorsqu'un changement de quotité de travail est intervenu au cours de l'année civile écoulée ou que l'agent a connu une évolution de sa rémunération liée à un congé maladie sur cette même période, l'incidence de ces évolutions est neutralisée pour la réalisation de cette comparaison.* »

- [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, Journal officiel n° 307 du 20 décembre 2020 | Légifrance](#)

## **Plafond de la sécurité sociale**

Le plafond mensuel de sécurité sociale reste fixé à **3 428 €** pour les rémunérations ou gains versés du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021.

- [Arrêté du 22 décembre 2020 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2021, Journal officiel n° 314 du 29 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Retenues pour pension CNRACL

Les taux des retenues pour pension CNRACL restent fixés à **11,10 %** pour la part salariale et à **30,65 %** pour la part patronale.

- <https://www.juris-cnracl.retraites.fr/cotisations/taux-de-cotisations/tableau-recapitulatif>
- [Décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010 portant relèvement du taux de cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, Journal officiel n° 303 du 31 décembre 2010 | Légifrance](#)

## Taux de l'intérêt légal

Pour le premier semestre 2021, le taux de l'intérêt légal est fixé pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels à **3,14 %**. Pour les autres cas, le taux est fixé à **0,79 %**.

- [Arrêté du 21 décembre 2020 relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, Journal officiel n° 312 du 26 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Fin de fonctions

---

### Retraite CNRACL - Demande ou révision de pension : liste des pièces justificatives

Un arrêté détermine la liste des pièces justificatives à produire lors d'une demande de pension ou de révision de pension.

**NDLR** : Le CDG 76 assure un relais en matière de retraite auprès des collectivités affiliées du Département, une convention de partenariat liant le CDG 76 à la Caisse des Dépôts et Consignations, organisme gérant entre autres la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).

Le CDG 76 propose par ailleurs une mission visant à assurer la réalisation complète et fiable de vos dossiers retraite de l'affiliation à la liquidation, dans le strict respect de la réglementation en vigueur.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site : <https://www.cdg76.fr/le-cdg-76/les-missions-du-cdg-76/missions-obligatoires/le-partenariat-cnracl/>

- [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 modifié, Journal officiel n° 311 du 24 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Elu local

---

### Formation des élus locaux

Une ordonnance, prise en application de [l'article 105 de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique](#), porte réforme de la formation des élus locaux.

- [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-45 du 20 janvier 2021 portant réforme de la formation des élus locaux, Journal officiel n° 18 du 21 janvier 2021 | Légifrance](#)
- [Ordonnance n° 2021-45 du 20 janvier 2021 portant réforme de la formation des élus locaux, Journal officiel n° 18 du 21 janvier 2021 | Légifrance](#)

## Divers

---

### **Recrutement des apprentis : aide financière exceptionnelle**

Un décret prévoit les modalités de versement de **l'aide exceptionnelle forfaitaire de 3 000 euros** pour le recrutement des apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.

L'agence de services et de paiement est chargée de la gestion administrative, technique et financière de cette aide versée suivant les modalités prévues par convention.

Les dispositions du décret s'appliquent **aux contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**.

- [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, Journal officiel n° 307 du 20 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Action sociale

### Prestations interministérielles d'action sociale

Une circulaire du Ministère de la transformation et de la fonction publiques précise les taux applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour les prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune.

PRESTATIONS	Montants 2021
<b>RESTAURATION</b>	
Prestation repas	1,29 €
<b>AIDE A LA FAMILLE</b>	
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	23,88 €
<b>SUBVENTIONS POUR SÉJOURS D'ENFANTS</b>	
En colonies de vacances	
enfants de moins de 13 ans	7,67 €
enfants de 13 à 18 ans	11,60 €
En centres de loisirs sans hébergement	
journée complète	5,53 €
demi-journée	2,79 €
En maisons familiales de vacances et gîtes	
séjours en pension complète	8,07 €
autre formule	7,67 €
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	
forfait pour 21 jours ou plus	79,46 €
pour les séjours d'une durée inférieure, par jour	3,78 €
Séjours linguistiques	
enfants de moins de 13 ans	7,67 €
enfants de 13 à 18 ans	11,61 €
<b>ENFANTS HANDICAPÉS</b>	
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	167,06 €
<i>Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales</i>	
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	21,88 €

**NDLR** : S'agissant des collectivités locales et de leurs établissements, cette liste est seulement indicative, une délibération est toutefois nécessaire pour déterminer le type, la nature et le montant des prestations d'action sociale proposées.

- [Circulaire du 24 décembre 2020 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune | Légifrance](#)



# Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime