

# les infos **Statutaires** du **CDG 76**



Mars 2021



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

# sommaire

<b>Focus Covid-19 .....</b>	<b>3</b>
Une prorogation de l'état d'urgence sanitaire.....	3
Des précisions de la DGAFP et de la DGCL .....	3
La réalisation des tests PCR ou antigéniques .....	3
Les nouvelles définitions des cas d'infection à la Covid-19 :.....	5
Covid- 19 : une durée d'isolement conditionnée par la situation de l'agent.....	6
La Covid-19 et sa reconnaissance en maladie professionnelle .....	7
Le dispositif de suspension de la journée de carence bientôt prolongé.....	8
Un télétravail renforcé .....	8
La restauration administrative .....	8
La mise à jour du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise .....	9
RAPPEL - Transformation d'un CDD en CDI et interruption entre deux contrats due à la crise sanitaire .....	9
<b>Nous attirons votre attention sur – La loi de transformation de la fonction publique .....</b>	<b>10</b>
Une négociation collective renforcée dans la fonction publique .....	10
Protection sociale complémentaire (PSC) et participation des employeurs publics .....	11
<b>Textes officiels .....</b>	<b>15</b>
<b>Régime indemnitaire .....</b>	<b>15</b>
RIFSEEP des psychologues territoriaux : de nouveaux montants .....	15
<b>Rémunération .....</b>	<b>16</b>
Ségur de la santé : un complément de traitement indiciaire pour le personnel des EHPAD .....	16
<b>Fin de fonctions .....</b>	<b>17</b>
Des modalités temporaires de calcul du capital décès .....	17
<b>Statut de l' élu .....</b>	<b>18</b>
Formation des élus : montant des frais pédagogiques .....	18
<b>Jurisprudences .....</b>	<b>19</b>
<b>Généralités .....</b>	<b>19</b>
<b>Régime indemnitaire .....</b>	<b>19</b>
RIFSEEP et critères d'assiduité .....	19



## 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/>

#### Une prorogation de l'état d'urgence sanitaire

L'état d'urgence sanitaire est prorogé **jusqu'au 1er juin 2021**, tout comme certaines mesures y afférent, notamment le régime des assemblées des collectivités territoriales ou encore la non-comptabilisation des périodes d'interruption entre deux contrats pour la transformation d'un CDD en CDI (voir le présent mensuel, p. 10).

- [Loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire, Journal officiel n° 40 du 16 février 2021 | Légifrance](#)

#### Des précisions de la DGAFP et de la DGCL

Deux foires aux questions régulièrement mises à jour sont proposées sur la question de la Covid-19 et de ses incidences en matière de personnel ; l'une émane de la DGAFP, l'autre de la DGCL.

- [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](#)
- [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 18 Février 2021\) | DGCL](#)

#### La réalisation des tests PCR ou antigéniques

Dans sa FAQ, la DGCL précise qu'un employeur ne peut imposer un test PCR ou antigénique à ses agents en vue d'une détection de la Covid-19.

En revanche, les nouvelles modalités de prise en charge des agents territoriaux identifiés comme « cas contact à risque de contamination », et de ceux présentant des symptômes évocateurs de la Covid-19 ([CF les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2021, P. 5 et suivantes](#)), sont « de nature à inciter l'agent à se soumettre spontanément à ce test, les résultats induisant sa position au regard de son emploi (ASA, congé maladie\*). »

**A noter :** \* si l'agent qui s'est auto-déclaré comme présentant des symptômes évocateurs de la Covid-19, via la plateforme dédiée [ameli.fr](#), ne réalise pas de test dans les 48 heures ([voir les infos statutaires du CDG76 de janvier-février 2021, p. 6](#)), son placement dérogatoire en autorisation spéciale d'absence (ASA) sera requalifié en **absence injustifiée**. Pour l'agent relevant du régime général, **les indemnités journalières ne seront, quant à elles, pas versées**

- P. 13 [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 18 Février 2021\) | DGCL](#)

Pour rappel : [Voir la procédure sur le site du CDG 76](#) \*



\* A noter, du fait de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021, ce dispositif devrait, selon des sources ministérielles, également être prolongé jusqu'à cette date.

## Les nouvelles définitions des cas d'infection à la Covid-19 :

Le comité de Santé publique France met à jour ses définitions des différents cas d'infection à la Covid-19.

### Cas possible

Toute personne, ayant ou non été en contact à risque (voir définition ci-dessous) avec un cas confirmé dans les 14 jours précédant l'apparition des symptômes, présentant des signes cliniques évocateurs de Covid-19 (CF l'avis du HCSP relatif aux signes cliniques d'orientation diagnostique du Covid-19).

### Cas probable

Toute personne présentant des signes cliniques et des signes visibles en tomo-densitométrie thoracique (*ndlr : examen d'imagerie médicale*) évocateurs de Covid-19.

### Cas confirmé

Toute personne, symptomatique ou non, avec un résultat biologique confirmant l'infection à la Covid-19, par PCR, test antigénique ou sérologie.

### Cas contact

En l'absence de mesures de protection efficaces pendant toute la durée du contact :

#### ▪ Contact à risque.

Toute personne :

- Ayant partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable.
- Ayant eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins de 2 mètres, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas, contact physique).
- Ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins.
- Ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel...) pendant au moins 15 minutes consécutives ou cumulées sur 24h avec un cas, ou étant resté en face à face avec un cas, durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement.

#### ▪ Contact à risque négligeable

- Toutes les autres situations de contact.
- Toute personne ayant un antécédent d'infection à la Covid-19 confirmé par un test PCR, test antigénique ou sérologie datant de moins de 2 mois.

### Les mesures de protection efficaces

Le comité Santé Publique France liste les mesures de protection considérées comme efficaces :

- La séparation physique isolant la personne-contact du cas confirmé en créant deux espaces indépendants (vitre, hygiaphone).
- Le port du masque chirurgical ou FFP2 ou grand public en tissu fabriqué selon la [norme AFNOR SPEC S76-001](#) de catégorie 1 ou masque grand public en tissu réutilisable possédant une fenêtre transparente homologué par la Direction générale de l'armement, porté par le cas ou le contact.

En revanche, ne sont pas considérées comme mesures de protection efficaces :

- Les masques grand public en tissu de catégorie 2.
- Les masques en tissu « maison » ou de fabrication artisanale ne répondant pas aux normes AFNOR SPEC S76-001 ainsi que les visières et masques en plastique transparent portés seuls (pour plus d'information sur la protection conférée par les différents types de masques, voir l'avis du HCSP).
- Les plaques de plexiglas posées sur un comptoir, les rideaux en plastique transparent séparant clients et commerçants.

Ces définitions de contacts à risque ne s'appliquent pas à l'évaluation des contacts à risque notamment dans le milieu scolaire (voir le [protocole sanitaire de l'Education Nationale](#) et la [conduite à tenir en cas de cas confirmé\(s\)](#) parmi les élèves ainsi que les avis relatifs au milieu scolaire du HCSP).

- [Définition de cas d'infection au SARS-CoV-2 \(COVID-19\) \(MAJ 21.01.2021\) | Santé publique France](#)

## **Covid- 19 : une durée d'isolement conditionnée par la situation de l'agent**

Depuis le 22 février 2021, la durée de l'isolement en lien avec la Covid-19 n'est plus conditionnée par le type de virus, variant (britannique, sud-africain ou brésilien) ou non variant.

### **Pour une personne testée positive avec des symptômes de la Covid-19**

Si le test à la Covid-19 est positif (variant ou non), l'isolement doit durer **10 jours à compter des premiers symptômes**.

En cas de température au 10ème jour, il conviendra d'attendre 48h supplémentaires après la disparition de la fièvre pour mettre fin à l'isolement.

### **Pour une personne testée positive sans symptôme de la Covid-19**

Pour la personne testée positive (variant ou non) et asymptomatique, **l'isolement de 10 jours pleins** débute à compter du jour du résultat du test.

- Si aucun symptôme n'apparaît, l'isolement prend fin.
- Si des symptômes apparaissent, après consultation du médecin traitant, la personne doit **s'isoler 10 jours supplémentaires à compter de la date d'apparition des symptômes**. En cas de température au 10ème jour, il conviendra d'attendre 48h supplémentaires après la disparition de la fièvre pour rompre l'isolement.

### **Pour une personne vivant avec une personne testée positive à la Covid-19 (variant ou non)**

Si une personne est cas contact d'une personne vivant sous le même toit et touchée par la Covid-19, elle doit subir **un test de dépistage antigénique sans délai**.

En cas de test positif, **l'isolement doit durer 10 jours** (voir cas ci-dessus).

**En cas de test négatif**, elle doit rester en **isolement 7 jours après la guérison de la personne positive à la Covid-19**. Après ce délai, si elle ne présente aucun symptôme, le cas contact réalise un nouveau test (antigénique ou RT-PCR). Si ce test est négatif, l'isolement peut prendre fin.

### **Pour une personne cas contact d'une personne positive à la Covid-19 (variant ou non)**

Si une personne est cas contact d'une personne touchée par la Covid-19, il convient de réaliser un test de dépistage antigénique sans délai.

En cas de test positif, **l'isolement doit durer 10 jours** (voir cas ci-dessus).

En cas de test négatif, elle doit respecter un **isolement de 7 jours**. Après ces 7 jours, en l'absence de symptôme, un nouveau test (antigénique ou RT-PCR) est réalisé.

Si ce test est négatif, l'isolement peut prendre fin.

- [Site ameli.fr](http://ameli.fr)

## Maladie

### La Covid-19 et sa reconnaissance en maladie professionnelle

**Pour mémoire** : Depuis le 16 septembre 2020, les pathologies liées à une infection à la Covid-19 sont reconnues comme maladies professionnelles pour certains personnels, en application du [décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2](#).

Cette reconnaissance ne concerne toutefois que les formes les plus graves. Les affections respiratoires doivent être aiguës et l'infection « confirmée par examen biologique ou scanner ou, à défaut, par une histoire clinique documentée (compte rendu d'hospitalisation, documents médicaux) et ayant nécessité une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance ventilatoire, attestée par des comptes rendus médicaux, ou ayant entraîné le décès. » ([CF Infos statutaires du CDG76 de septembre 2020, p. 7](#)).

Une note de la DGCL précise les modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à la covid-19 pour les agents relevant de la fonction publique territoriale.

Le [décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2](#) a en effet créé un nouveau tableau de maladies professionnelles annexé au Code de la sécurité sociale : [le tableau n° 100 intitulé « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 »](#).

Il s'applique aux agents du régime général (contractuels et fonctionnaires Ircantec – moins de 28h hebdomadaire) comme aux agents du régime spécial (fonctionnaires CNRACL).

#### La procédure pour les agents du régime général

Pour les **contractuels et fonctionnaires Ircantec**, le [décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2](#) prévoit une procédure aménagée d'instruction des demandes de reconnaissance par un **comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles unique**, dédié aux maladies liées à la Covid-19.

#### La procédure pour les agents du régime spécial

Pour les **fonctionnaires CNRACL**, il conviendra de saisir la commission de réforme pour avis pour les demandes liées à des pathologies ne satisfaisant pas à l'ensemble des conditions de ce tableau ou à des pathologies qui n'y seraient pas inscrites.

**A noter** : En revanche, il n'y pas lieu de saisir la commission de réforme si le médecin de prévention estime que la maladie correspond aux affections désignées dans le tableau.

La commission de réforme devra alors se prononcer sur l'existence d'un lien direct éventuel entre l'affection (une forme grave respiratoire de la Covid-19) et l'exercice des fonctions de l'agent.

Si, au-delà d'un délai de 3 mois, la commission de réforme ne s'est pas prononcée sur l'imputabilité au service, il conviendra de **placer à titre provisoire** l'agent concerné en **CITIS (Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service)**, en application de [l'article 37-5 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#).

**Attention** : Il convient de saisir la commission de réforme pour une reconnaissance d'imputabilité au titre d'une maladie professionnelle et non au titre d'un accident de service.

- [Note du 05 février 2021 relative aux modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-Cov2 dans la fonction publique territoriale I DGCL](#)
- [P. 12 - Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 18 Février 2021\) I DGCL](#)

## Rémunération

---

### Le dispositif de suspension de la journée de carence bientôt prolongé

La suspension de la journée de carence pour les agents testés positifs à la Covid-19, initialement prévue jusqu'au 31 mars 2021, sera prolongée jusqu'au 1<sup>er</sup> juin.

Amélie de Montchalin, Ministre de la transformation et de la fonction publiques, a en effet annoncé qu'un projet de décret serait présenté en ce sens au prochain Conseil commun de la fonction publique (CCFP). Cette information est confirmée par la FAQ de la DGCL.

- Courrier du 17 février 2021 d'Amélie de Montchalin, Ministre de la transformation et de la fonction publiques
- P. 8 - [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 18 Février 2021\) | DGCL](#)

## Temps de travail

---

### Un télétravail renforcé

Une nouvelle circulaire du Premier Ministre précise que le télétravail doit de nouveau être la règle pour les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance. Pour les agents dont les fonctions ne peuvent l'être qu'accessoirement, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence.

Toutefois, et afin de prévenir l'apparition de **risques psycho-sociaux, notamment ceux liés à l'isolement**, les agents qui en éprouvent le besoin peuvent, sur demande, se rendre sur site un jour par semaine.

Les règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail en présentiel doivent être strictement appliquées, notamment la désinfection des postes de travail et le respect des "gestes barrières", l'organisation collective et l'aménagement des horaires de travail.

Les réunions en présentiel doivent être évitées et limitées à **6 participants maximum** quand elles s'avèrent indispensables.

- [Circulaire du 5 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat](#)
- [Note d'information de la DGCL du 8 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la Fonction publique territoriale](#)

## Hygiène et sécurité

---

### La restauration administrative

La FAQ de la DGAFP précise que la restauration administrative s'opère dans le cadre du protocole « *organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise* » ([CF les Infos statutaires du CDG 76 de Janvier-février 2021, p. 9](#)).

Protocole à consulter sur :

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche\\_covid\\_restaurants\\_d\\_entreprise\\_v04022021.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_covid_restaurants_d_entreprise_v04022021.pdf)



## La mise à jour du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés 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 16 février 2021.

A consulter sur :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf>

## Contractuels de droit public

---

### RAPPEL - Transformation d'un CDD en CDI et interruption entre deux contrats due à la crise sanitaire

Nous vous rappelons, dans [les infos statutaires du CDG 76 de juin 2020](#), que tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3, et pour lequel l'agent justifie d'une durée de services publics de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, est conclu pour une durée indéterminée.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte à la condition que **la durée d'interruption entre deux contrats n'excède pas 4 mois**.

Afin de tenir compte des périodes de crise sanitaire, la loi n° 2020-3734 a précisé que « **pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte** » ([article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984](#)).

**NDLR** : Du fait de la nouvelle prorogation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021, une interruption entre deux contrats ne serait donc pas comptabilisée jusqu'à cette date.

- [Article 19 – Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, Journal officiel n° 149 du 18 juin 2020 | Légifrance](#)

## POINT D'ETAPE

### La loi de transformation de la fonction publique

#### Les textes d'application

#### Généralités

---

##### Une négociation collective renforcée dans la fonction publique

Une ordonnance, prise en application de [l'article 14 de la loi de transformation de la fonction publique](#), renforce le cadre juridique de la négociation dans la fonction publique. Elle a pour objectif « *de promouvoir un dialogue social de qualité et de proximité en donnant les moyens aux acteurs de terrain de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics* ».

L'ordonnance définit les autorités compétentes et les organisations syndicales représentatives habilitées à mener la négociation, détermine « les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux », précise les modalités de conclusion et de validité des accords ainsi que celles de leur modification, suspension ou dénonciation.

L'article 8 bis de [la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires est remplacé par de nouveaux articles : du 8 bis au 8 nonies.

##### Les domaines ouverts à la négociation

L'article 1 de l'ordonnance modifie [l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) et fixe la liste des domaines ouverts à la négociation et relatifs :

1. Aux conditions et à l'organisation du travail, notamment aux actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
2. Au temps de travail, au télétravail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi qu'aux impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;
3. A l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
4. A la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations ;
5. A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
6. A la promotion de l'égalité des chances et à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;
7. A l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
8. Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
9. A l'apprentissage ;
10. A la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie ;
11. A l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
12. A l'action sociale ;
13. A la protection sociale complémentaire ;
14. A l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

# nous attirons votre attention sur ...

Des négociations portant sur tout autre domaine peuvent également être conclues (sauf en matière d'évolution des rémunérations du pouvoir d'achat qui relèvent de négociations nationales). Dans ce cas, les dispositions du V de l'article 8 bis et de l'article 8 sexies ne leur sont pas applicables (clauses ayant une portée juridique).

## Les accords valides

Les accords sont dits « valides » s'ils sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

## Des dispositions réglementaires

Les accords peuvent comporter des dispositions réglementaires se substituant à un acte unilatéral.

## Le rôle des centres de gestion

L'ordonnance détermine également « les conditions de la négociation et les modalités de conclusion de l'accord lorsque le centre de gestion est autorisé à négocier et à conclure l'accord pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial. »

## Un décret d'application à venir

Un décret déterminera les modalités d'application de cette ordonnance, notamment les modalités de dénonciation.

- [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, Journal officiel n° 42 du 18 février 2021 | Légifrance](#)
- [Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, Journal officiel n° 42 du 18 février 2021 | Légifrance](#)

## Action sociale

### Protection sociale complémentaire (PSC) et participation des employeurs publics

Une ordonnance, prise en application de [l'article 40 I de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), renforce l'implication des employeurs publics dans le financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

Ces dispositions modifient notamment l'article 22 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

### Les domaines couverts

La participation à la protection sociale complémentaire s'entend :

- en matière de « **santé** » (*maladie, maternité ou accident*)
- en matière de « **prévoyance** » (risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès).

# nous attirons votre attention sur ...

## En cas d' « accord valide »

Lorsqu'un « accord valide » (Voir l'Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique – pages précédentes) prévoit la souscription par un employeur public d'un contrat collectif pour la **couverture complémentaire santé** de tout ou partie de ces risques, **cet accord peut prévoir** :

- l'obligation de participation de l'employeur public au financement de la protection sociale complémentaire « **prévoyance** ».
- la souscription obligatoire des agents publics à tout ou partie des garanties que ce contrat collectif comporte.

## Une procédure de mise en concurrence

La participation financière des employeurs publics en matière de PSC est réservée aux contrats à caractère collectif ou individuel sélectionnés par les employeurs publics au terme d'une **procédure de mise en concurrence**.

## Des modalités d'application fixées par décret

Un décret en Conseil d'Etat en fixera les modalités, notamment :

1. Les conditions de participation de l'employeur public au financement des garanties en l'absence d'accord valide
2. Les dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires et les modalités de prise en compte des anciens agents non retraités
3. Lorsque la souscription des agents à tout ou partie des garanties est rendue obligatoire en cas d'accord valide, les cas dans lesquels certains agents peuvent être dispensés de cette obligation en raison de leur situation personnelle.

## Les personnels concernés

Ces dispositions visent les fonctionnaires, elles peuvent cependant être étendues aux agents contractuels.

Elles peuvent être également rendues applicables aux agents de droit privé employés par les personnes publiques. Leur liste sera fixée par **décret en Conseil d'Etat**.

## Le rôle des centres de gestion

Les **centres de gestion** ont une compétence en matière de PSC. Ils concluent des conventions de participation avec les différents organismes (mutuelles, institutions de prévoyance, entreprises d'assurance) pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics afin de couvrir leurs agents en matière de PSC « santé » et « prévoyance ».

Les collectivités et établissements publics peuvent y adhérer après signature d'un accord avec leur centre de gestion.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site du CDG76 : <https://www.cdg76.fr/sante-et-prevention/la-protection-sociale-complementaire/la-protection-sociale-complementaire/>

(sous réserve de mise à jour)



### **Le dispositif de labellisation**

L'ordonnance permet le maintien dérogatoire du dispositif existant de labellisation dans la fonction publique territoriale et l'élargissement « du champ des contrats ou règlements éligibles à la participation financière de l'employeur territorial ».

### **Le montant de la participation financière de la protection sociale complémentaire**

Pour la fonction publique territoriale, le montant de référence de l'obligation de participation financière des employeurs territoriaux en matière de **protection sociale complémentaire « santé » ne pourra être inférieure à 50% d'un montant de référence qui sera fixé par décret.**

En matière de **PSC « prévoyance »**, elle ne pourra être inférieure à **20 % d'un montant de référence qui sera également fixé par décret.** Ce dernier précisera également l'étendue des garanties minimales.

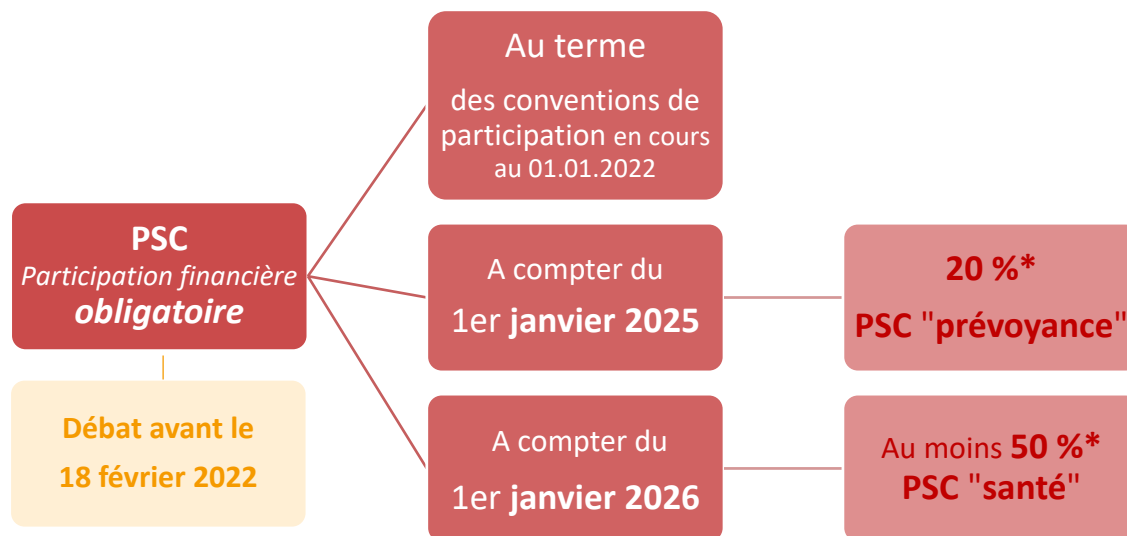
### **Une entrée en vigueur échelonnée**

Par principe, les dispositions de l'ordonnance entrent en **vigueur le 1er janvier 2022.**

Une application progressive des conséquences de cette ordonnance est toutefois prévue :

- Pour **les conventions de participation en cours à la date du 1er janvier 2022**, les dispositions de l'ordonnance ne sont applicables aux employeurs publics qu'**au terme des conventions.**
- L'obligation de participation financière à hauteur **d'au moins 50 % de la protection sociale complémentaire « santé » s'impose aux employeurs territoriaux à compter du 1er janvier 2026.**
- L'obligation de participation financière à hauteur **de 20 % de la protection sociale « complémentaire » prévoyance » s'impose aux employeurs territoriaux à compter du 1er janvier 2025.**

# nous attirons votre attention sur ...



\* le montant de référence sera fixé par décret

## La nécessité d'un débat sur la protection sociale complémentaire

Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics doivent organiser un débat sur la protection sociale complémentaire **dans le délai d'un an** à compter de la publication de l'ordonnance, soit avant le 18 février 2022.

**En cas de renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics**, il doit intervenir **dans les six mois** (article 88-4).

- Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, Journal officiel n° 42 du 18 février 2021 | Légifrance
- Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, Journal officiel n° 42 du 18 février 2021 | Légifrance

## Régime indemnitaire

### RIFSEEP des psychologues territoriaux : de nouveaux montants

Un arrêté porte application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse, **corps référent de l'Etat des psychologues territoriaux** (Voir Annexe I C du [Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)).

**Pour mémoire** : le [décret n° 2020-182 du 27 février 2020](#) a actualisé le tableau [annexé au décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) qui établit les équivalences entre les corps de la fonction publique de l'Etat et les différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, afin de mettre en œuvre les dispositions relatives au principe de parité en matière de régime indemnitaire (*Infos statutaires du CDG 76 de février-mars 2020, p. 28*).

Il a procédé également à la création d'une seconde annexe permettant aux cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP de pouvoir en bénéficier. Tel était depuis le cas des psychologues territoriaux dont le corps référent était temporairement celui des Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Par conséquent, les montants de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA) sont désormais les suivants :

	IFSE (Plafonds annuels)*	CIA (Plafonds annuels)*
Groupe 1	22 000 €	3 100 €
Groupe 2	18 000 €	2 700 €

\* L'IFSE et le CIA sont cumulables

**NDLR** : Au regard des dispositions prévues à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités et leurs établissements sont tenus de respecter le plafond constitué de la somme des deux parts (IFSE + CIA). Dans le respect de cette disposition, ils sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global des deux parts.

Une délibération, prise après avis du comité technique, doit être prise afin d'annuler et remplacer les primes antérieures. Elle ne peut pas être rétroactive.

### Pour en savoir plus

Retrouvez sur notre site notre étude mise à jour ainsi que les fiches « montants » par filière. Vous trouverez par ailleurs une Foire aux questions (FAQ) sur le RIFSEEP.



FICHES MONTANTS



ACCÉDER À LA FAQ SUR LE RIFSEEP

<https://www.cdg76.fr/remunerations/les-elements-facultatifs-du-bulletin-de-salaire/le-regime-indemnitaire/>

- [Arrêté du 4 février 2021 pris pour l'application au corps des professeurs techniques de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, Journal officiel du 11 février 2021 | Légifrance](#)

## Rémunération

### Ségur de la santé : un complément de traitement indiciaire pour le personnel des EHPAD

Dans le cadre du Ségur de la santé, [l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021](#) a instauré un complément de traitement indiciaire (CTI) notamment pour le personnel des EHPAD. Un décret d'application en précise les contours et modifie [le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire](#), initialement prévu pour les fonctionnaires hospitaliers.

#### Les bénéficiaires

Il concerne **les agents territoriaux (fonctionnaires et contractuels) n'appartenant pas au corps médical des médecins et exerçant dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)** créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements.

#### Le montant

Le montant du complément de traitement indiciaire est fixé à :

- **24 points d'indice majoré** au 1er septembre 2020
- **49 points d'indice majoré** au 1er décembre 2020

**NDLR** : Pour mémoire le point d'indice reste fixé à 4,69 € depuis le 1er février 2017.



**Pour les agents contractuels**, le montant brut de l'indemnité équivalent au CTI est équivalent à celui du complément de traitement indiciaire, après déduction des cotisations salariales et des prélèvements sociaux. Il est défini par référence à la valeur du point d'indice et suit son évolution.

## Le versement

Le CTI est versé mensuellement à terme échu. Il est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement, la solde de base ou le salaire.

**Pour les agents exerçant leur activité dans plusieurs structures**, le CTI est calculé **au prorata du temps accompli** dans les structures y ouvrant droit.

## Une entrée en application rétroactive

Le décret s'applique aux rémunérations versées **à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020**. Il conviendra donc d'opérer une régularisation.

- [Décret n° 2021-166 du 16 février 2021 étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics en application de l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, Journal officiel n° 41 du 17 février 2021 | Légifrance](#)

## Fin de fonctions

---

### Des modalités temporaires de calcul du capital décès

Un décret modifie temporairement les modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droits de l'agent public **décédé entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021**.

#### Pour les fonctionnaires CNRACL

Habituellement versé sous forme d'un capital forfaitaire, son montant sera, pour les agents décédés en 2021, égal à la **dernière rémunération brute annuelle** du fonctionnaire.

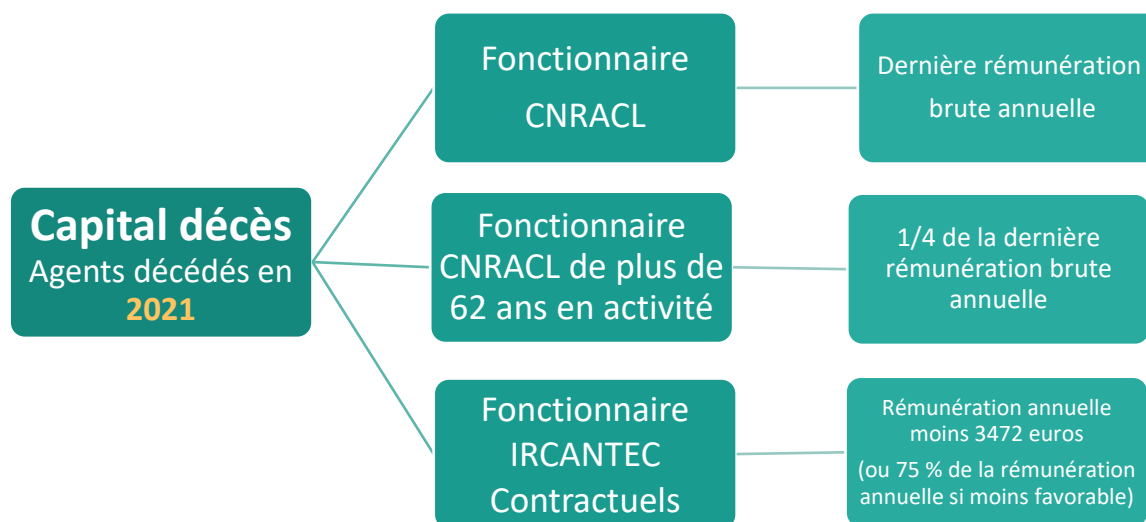
Pour les fonctionnaires décédés et ayant **un âge supérieur ou égal à celui prévu pour faire valoir les droits à la retraite**, mais non encore admis, ce montant sera égal **au quart de sa dernière rémunération brute annuelle**.

Pour le calcul du capital décès, le traitement à prendre en considération est celui afférent à **l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès**.

#### Pour les agents contractuels et les fonctionnaires IRCANTEC

Le montant du capital décès versé aux ayants droits de l'agent contractuel ou du fonctionnaire Ircantec est égal à la somme des salaires **des 12 mois** précédant la date du décès, somme minorée du montant du capital décès prévu à l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale ([soit 3472 euros depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020](#)).

Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas si le montant du capital décès ainsi obtenu est, du fait de ces nouvelles modalités de calcul, inférieur à 75 % des salaires des 12 derniers mois.



**NDLR** : Ce dispositif temporaire devrait toutefois être pérennisé et notamment intégré dans la prochaine loi de finances.

- [Décret n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé, Journal officiel n° 42 du 18 février 2021 | Légifrance](#)

## Statut de l'élus

### Formation des élus : montant des frais pédagogiques

Un arrêté réduit le coût horaire maximal des frais pédagogiques exposés à l'occasion d'actions de formation susceptibles d'être financées au titre du droit individuel à la formation (DIF) des élus locaux. Il est désormais égal à **80 euros hors taxes** (L'arrêté du 29 juillet 2020 prévoyait un montant qui s'élevait à 100 € HT).

- [Arrêté du 16 février 2021 portant fixation du coût horaire maximal des frais pédagogiques exposés au titre du droit individuel à la formation des élus locaux, Journal officiel n° 47 du 24 février 2021 | Légifrance](#)

## Généralités

---

La DGAFP et le Conseil d'Etat publient conjointement un recueil de commentaires de jurisprudences applicables aux agents publics intitulé "**L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique**".

- [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors\\_collections/Essentiel-jurisprudence-droit-fonction-publique\\_Edition-2020\\_web\\_interactif.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/Essentiel-jurisprudence-droit-fonction-publique_Edition-2020_web_interactif.pdf)

## Régime indemnitaire

---

### RIFSEEP et critères d'assiduité

La Cour administrative d'appel de Versailles a estimé que le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), en l'occurrence le complément indemnitaire annuel (CIA), **ne pouvait être modulé en fonction de l'assiduité des agents**. Cette disposition est en effet jugée **contraire au principe de parité**.

En l'espèce, un conseil municipal a instauré par délibération un RIFSEEP composé d'un CIA lié à la valorisation de l'assiduité. Ainsi les agents se voyaient attribuer un pourcentage dégressif en fonction des jours d'absence jusqu'à la suppression totale du CIA pour « *toute absence supérieure à trois jours* ».

Or, la Cour a considéré que ce « critère d'absence » méconnaissait le principe de parité prévu par [l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#). Dès lors, la délibération du conseil municipal a été jugée illégale.

**NDLR** Le Tribunal de Cergy-Pontoise, dans son [jugement n° 1804875 du 11 octobre 2018](#), avait en revanche en première instance estimé que le CIA pouvait être modulé en fonction de l'assiduité des agents (Conclusions du rapporteur public :

[http://cergy-pontoise.tribunal-administratif.fr/content/download/148100/1500703/version/1/file/1804975\\_ccls.pdf](http://cergy-pontoise.tribunal-administratif.fr/content/download/148100/1500703/version/1/file/1804975_ccls.pdf)).

- [Cour administrative d'appel de Versailles n° 18VE04033 du 31 août 2020](#).



# Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime