

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



● Juillet 2021



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

sommaire

Focus Covid 19	4
Des précisions de la DGAFP et de la DGCL	4
Contractuels et fonctionnaires Ircantec : prolongation du dispositif dérogatoire de versement des indemnités journalières liées à la Covid-19	4
Situation des agents vulnérables.....	5
Fonctionnaires stagiaires : règles dérogatoires de formation initiale et de titularisation.....	5
Travail en présentiel et télétravail : un mode « mixte »	7
Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19	7
Règles en matière de restauration administrative.....	7
Protocole sanitaire relatif aux accueils collectifs de mineurs avec hébergement	7
Mesures en faveur du chômage	8
Des précisions sur les modalités temporaires de calcul du capital décès.....	8
Fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs	10
Fonctions d'animation et de direction dans les accueils collectifs de mineurs pendant la crise sanitaire : titres et diplômes requis.....	10
Textes officiels	11
Congés	11
Congé de maternité.....	11
Congé de naissance	13
Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	14
Congé d'adoption	14
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : enfants nés à compter du 1 ^{er} juillet 2021 ou naissance présumée à compter de cette date	15
Rémunération	17
Complément de traitement indiciaire (CTI)	17
Taux de l'intérêt légal	18
Statut de l' élu local	18
Formation des élus locaux.....	18
Jurisprudences	21
Maladie	19
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : instruction des demandes et inconstitutionnalité de l'accès aux données médicales	19

sommaire

Recrutement	19
Reconnaissance tardive de la qualité de travailleur en situation handicap : pas d'obligation de modification du contrat.....	19
Temps de travail	20
Absence de droit individuel au télétravail.....	20
Cycle de travail annuel et plannings individuels des agents	20
Hygiène et sécurité	20
Prévention des risques professionnels et contrôle interne d'alcoolémie.....	21
Questions écrites	22
Fin de fonctions	22
Demande de retraite CNRACL et départ différé.....	22
Absence d'une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique	22
Elus	22
Pas de véhicule de fonction pour les élus	22
Nouvelle bonification indiciaire et DG des intercommunalités à fiscalité propre	23



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 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 \(Mise à jour au 23 juin 2021\) | DGAFP](#)
- [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(Mise à jour au 1^{er} juin 2021\) | DGCL](#)

Contractuels et fonctionnaires Ircantec : prolongation du dispositif dérogatoire de versement des indemnités journalières liées à la Covid-19

Un décret prolonge le dispositif dérogatoire de versement des indemnités journalières (IJ) du 10 janvier 2021 jusqu'au **30 septembre 2021 inclus** (au lieu du 1er juin 2021).

Ce dispositif concerne les agents relevant du régime général (contractuels et fonctionnaires Ircantec) dès lors qu'ils ne peuvent télétravailler ou se trouvent dans l'impossibilité de travailler en présentiel en raison de leur situation au regard de la 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 télétravailler 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
 - 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.
- [Décret n° 2021-770 du 16 juin 2021 modifiant le 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° 139 du 17 juin 2021 | Légifrance](#)

Situation des agents vulnérables

Le télétravail est assoupli depuis le 9 juin 2021. La [circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la fonction publique de l'Etat](#) et la [note DGCL du 1er juin 2021 relative au télétravail dans la fonction publique territoriale](#) nous précisent toutefois que **le régime dérogatoire appliqué aux agents vulnérables reste inchangé**, à savoir le placement en autorisation spéciale d'absence (ASA) si ces agents ne peuvent ni télétravailler ni bénéficier de mesures de protection renforcées sur le lieu de travail.

Le Haut conseil de la sécurité publique (HCSP) a toutefois publié un avis relatif à l'activité professionnelle des personnes à risque de forme grave de Covid-19 **ayant bénéficié d'un schéma vaccinal complet**. Nous sommes sur ce point dans l'attente de précisions éventuelles de la part de la DGAFP ou de la DGCL.

- [Avis du HCSP du 11 juin 2021 relatif à l'activité professionnelle des personnes à risque de forme grave de Covid-19 ayant bénéficié d'un schéma vaccinal complet | HCSP](#)

Carrière

Fonctionnaires stagiaires : règles dérogatoires de formation initiale et de titularisation

Un décret proroge le dispositif permettant la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire ([CF les infos statutaires de juillet-août 2020, p. 7](#)). Ces mesures ne concernent pas toutefois les sapeurs-pompiers professionnels et les cadres d'emplois de la catégorie A+ (*administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs du patrimoine, conservateurs des bibliothèques*).

Il modifie ainsi le [décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#).

Désormais, les **stagiaires dont la titularisation devait intervenir au plus tard le 31 octobre 2021 (au lieu du 31 décembre 2020), ne sont pas soumis à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si elle n'a pu se dérouler, en tout ou partie, avant le 31 octobre 2021 (au lieu d'une période comprise entre le 17 mars 2020 et le 31 décembre 2020)**.

Mais, si le stagiaire est titularisé avant la fin de la **formation d'intégration, celle-ci devra toutefois être réalisée avant le 30 juin 2022 (au lieu du 30 juin 2021)**.

Pour mémoire sont concernés :

Catégories	Cadres d'emplois concernés
CATEGORIE A	Attachés territoriaux Attachés territoriaux de conservation du patrimoine Bibliothécaires territoriaux Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique Professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques) Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives Médecins territoriaux Psychologues territoriaux

	<p>Sages-femmes territoriales Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux Infirmiers territoriaux en soins généraux Conseillers territoriaux socio-éducatifs Puéricultrices territoriales Ingénieurs territoriaux Cadres territoriaux de santé paramédicaux Assistants territoriaux socio-éducatifs Educateurs territoriaux de jeunes enfants.</p>
CATEGORIE B	<p>Techniciens territoriaux Animateurs territoriaux Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques Assistants territoriaux d'enseignement artistique Rédacteurs territoriaux Techniciens paramédicaux territoriaux Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux. Agents sociaux territoriaux</p>
CATEGORIE C	<p>Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles Auxiliaires de puériculture territoriaux Auxiliaires de soins territoriaux Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives Adjoints administratifs territoriaux Adjoints techniques territoriaux Agents de maîtrise territoriaux Adjoints territoriaux du patrimoine Adjoints territoriaux d'animation Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement</p>

En revanche, les stagiaires relevant des **cadres d'emplois de la police municipale** (agents, directeurs et chefs de police municipale) pour lesquels la **titularisation intervient au plus tard le 31 octobre 2021 (au lieu du 31 décembre 2020)**, bénéficient, **sur décision du CNFPT**, et selon leur situation au regard de cette obligation, des mesures dérogatoires suivantes :

- **Concernant les stages prévus dans le cadre de la période obligatoire de formation** : comptabilisation des services accomplis par les stagiaires auprès de leur collectivité territoriale employeur. Cette dernière procèdera à une évaluation du stage, prise en compte dans l'élaboration du rapport final d'évaluation du stage et communiquée au CNFPT, au préfet et au procureur de la République.
- **Dispense d'une durée maximale de 15 jours au titre des enseignements théoriques de la formation, lesquels** pourront, le cas échéant, être dispensés dans le cadre de la formation continue obligatoire. Pour les membres du cadre d'emplois des directeurs de police municipale (cat. A) et les membres du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale (cat. B), ces enseignements doivent intervenir au cours des trois premières années suivant la titularisation. Pour les membres du cadre d'emplois des agents de police municipale (cat. C), ces enseignements doivent intervenir au cours des cinq premières années suivant la titularisation (article R 511-35 du code de la sécurité intérieure).

Les stagiaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale bénéficiant de l'une de ces dérogations **restent soumis à une évaluation globale par le CNFPT**.

NDLR : Tel qu'il est rédigé, le décret ne semble pas, en l'état, s'appliquer aux fonctionnaires stagiaires relevant du **cadre d'emplois des gardes champêtres**.

- [Décret n° 2021-706 du 2 juin 2021 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 Journal officiel n° 128 du 4 juin 2021 | Légifrance](#)

Temps de travail

Travail en présentiel et télétravail : un mode « mixte »

Les règles relatives au travail à distance sont assouplies depuis le 9 juin impliquant ainsi une nouvelle forme d'organisation mixte combinant travail sur site et télétravail. La DITP et la DGAFP proposent à cet effet des "fiches réflexes" pour accompagner le retour des agents selon ces nouvelles modalités.

A consulter sur :

https://www.modernisation.gouv.fr/sites/default/files/fiches_reflexes_retour_presentiel_teletravail.pdf

Hygiène et sécurité

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19

Une version actualisée du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 est applicable depuis le 30 juin 2021. Si ce protocole n'est pas directement transposable à la fonction publique, les collectivités peuvent toutefois, en plus des différentes foires aux questions de la DGCL et de la DGAFP, s'appuyer sur ses normes indicatives en matière de santé et de sécurité.

- [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 \(Mis à jour au 30 juin 2021\)](#)

Règles en matière de restauration administrative

La restauration administrative s'opère également dans le cadre du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19. Il convient de se reporter également à la fiche « *organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise* ».

- [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 \(Mise à jour au 23 juin 2021\) | DGAFP](#)
- [FICHE COVID-19 : Organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise | Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle \(Mise à jour au 30 juin 2021\)](#)
- [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 \(Mis à jour au 30 juin 2021\) | Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle](#)

Protocole sanitaire relatif aux accueils collectifs de mineurs avec hébergement

Le protocole sanitaire relatif aux accueils collectifs de mineurs avec hébergement est mis en œuvre à compter du 20 juin 2021 et sera régulièrement évalué afin d'adapter, le cas échéant, l'organisation des différentes activités.

- [Protocole sanitaire relatif aux accueils collectifs de mineurs avec hébergement du 7 juin 2021](#)

Fin de fonctions

Mesures en faveur du chômage

Un décret modifie les modalités de calcul du salaire journalier de référence pour les salariés ayant connu certaines périodes de suspension de leur contrat de travail ou certaines périodes au cours desquelles ils ne percevaient plus qu'une rémunération réduite.

Un arrêté reporte **au 30 juin 2021** (*au lieu du 31 mai 2021*) la date limite d'application de plusieurs mesures d'urgence en matière d'assurance chômage. Sont concernées les mesures d'allongement de la période de référence affiliation, d'adaptation temporaire des démissions légitimes et de prolongation du délai de forclusion

- [Arrêté du 3 juin 2021 modifiant l'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° 132 du 11 juin 2021 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2021-730 du 8 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, Journal officiel n° 132 du 11 juin 2021 | Légifrance](#)

Suspension de la réforme de l'assurance chômage

Saisie par plusieurs syndicats contestant la réforme de l'assurance-chômage, la juge des référés du Conseil d'État a suspendu les règles de calcul du montant de l'allocation issues du décret du 30 mars 2021 et devant entrer en vigueur le 1er juillet 2021.

En effet, elle a estimé que les incertitudes liées à la situation économique actuelle ne permettaient pas de les mettre en place à compter de cette date. Elles créeraient en effet une rupture d'égalité entre allocataires, certains alternant, du fait de la crise sanitaire, des périodes de travail et des périodes d'inactivité.

Cette décision ne remet toutefois pas en question le principe même de la réforme.

Un décret tire les conséquences de ce jugement et maintient, jusqu'au 30 septembre 2021, l'application des dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 relatives au calcul de la durée d'indemnisation, du salaire journalier de référence et des différés d'indemnisation

- [Décret n° 2021-843 du 29 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, Journal officiel n° 150 du 30 juin 2021 | Légifrance](#)
- [Conseil d'Etat n° 452210, 452805, 452839, 452844, 452865, 452886 du 22 juin 2021](#)

Revalorisation des allocations d'assurance chômage

Le Conseil d'administration de l'UNEDIC a par ailleurs décidé de revaloriser les allocations chômage de 0,60 % au 1er juillet 2021.

- [Communiqué de presse de de l'UNEDIC du 29 juin 2021](#)

Des précisions sur les modalités temporaires de calcul du capital décès

La DGAFP a publié une foire aux questions sur l'application du 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 ([Voir aussi les infos statutaires de mars 2021, p. 17 et suivantes](#)).

Pour mémoire, ce décret a modifié temporairement les modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit 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 est, pour les agents décédés en 2021, égal à la **dernière rémunération brute annuelle** du fonctionnaire, indemnités accessoires comprises.

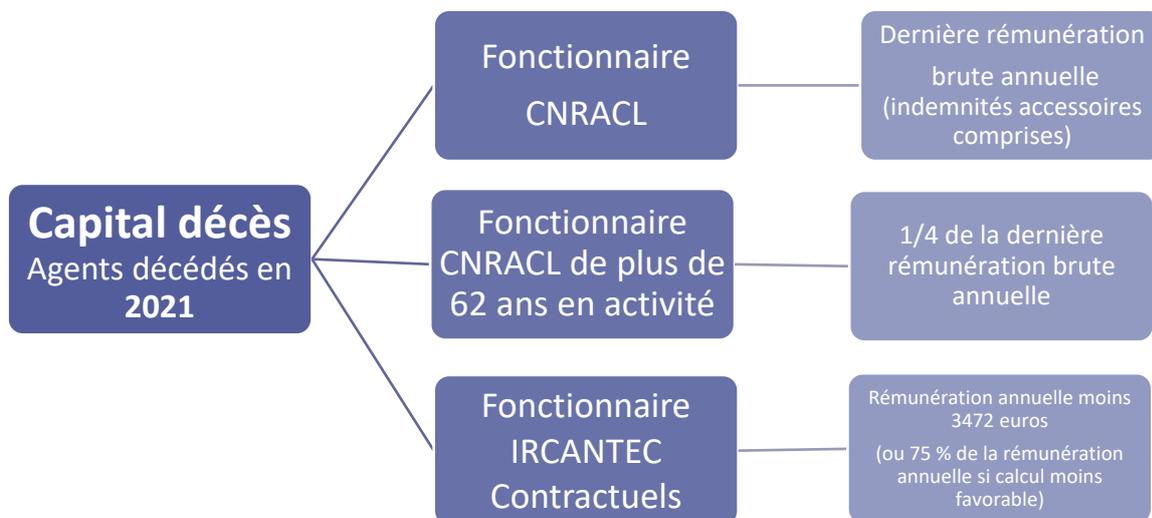
Pour les fonctionnaires décédés et ayant **un âge supérieur ou égal à celui prévu pour faire valoir les droits à la retraite (62 ans)**, mais non encore admis, ce montant est égal **au quart de sa dernière rémunération brute annuelle**.

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^{er} 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.

- [Foire aux questions - Modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé au cours de l'année 2021 | DGAFP](#)
- [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](#)

Divers

Fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs

Un décret proroge l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs, prévue à l'article [D. 432-15 du code de l'action sociale et des familles](#), pour les personnes titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeurs (BAFD) dont l'autorisation arrive à échéance entre le 23 mars 2020 et le **31 décembre 2021** (au lieu du 31 décembre 2020).

- [Décret n° 2021-742 du 9 juin 2021 modifiant le décret n° 2020-850 du 3 juillet 2020 prorogeant l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs pour les titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeurs en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19, Journal officiel n° 134 du 11 juin 2021 | Légifrance](#)

Fonctions d'animation et de direction dans les accueils collectifs de mineurs pendant la crise sanitaire : titres et diplômes requis

Un premier arrêté ministériel a élargi la liste des titres, diplômes et qualifications permettant l'encadrement au sein des accueils collectifs de mineurs (ACM). Un arrêté modificatif reporte au 31 décembre 2021 (au lieu du 31 décembre 2020) les différents délais accordés en matière de formation.

- [Arrêté du 9 juin 2021 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2020 portant diverses mesures relatives aux titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction dans les accueils collectifs de mineurs pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19, Journal officiel n° 134 du 11 juin 2021 | Légifrance](#)

Congés

[Le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale](#) confère une portée réglementaire à certaines situations jusqu'alors précisées notamment par voie de circulaires : circulaire NOR/FPPA/96/10038C du 21 mars 1996 et [la circulaire NOR/INT/B/07/00097/C du 27 septembre 2007](#).

Ces dispositions sont également applicables **aux fonctionnaires stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels**.

Pour **les agents contractuels, le décret supprime notamment la condition d'ancienneté de 6 mois** avant de pouvoir bénéficier d'un congé rémunéré de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le bénéficiaire et les modalités des différents congés sont accordés **dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires**. Durant ces congés, l'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération.

Congé de maternité

Le congé de maternité ([article 57 5° a de la loi du 26 janvier 1984](#)) est accordé de droit à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de son autorité territoriale.

La demande

La demande est accompagnée d'un certificat, établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse, qui :

- atteste de l'état de grossesse
- précise la date présumée de l'accouchement.

En l'absence de demande, la fonctionnaire est placée en congé de maternité pendant les périodes prévues à [l'article L. 1225-29 du code du travail](#), à savoir **8 semaines au total**. Il est par ailleurs interdit d'employer l'agent dans les 6 semaines qui suivent l'accouchement.

Pour mémoire :

CONGE DE MATERNITE	
Grossesse simple L'intéressée ou le ménage n'a pas encore d'enfant ou a un seul enfant	16 semaines <ul style="list-style-type: none">- 6 semaines en prénatal- 10 semaines en postnatal
L'intéressée ou le ménage assume la charge d'au moins deux enfants ou l'intéressée a mis au monde au moins deux enfants nés viables	26 semaines <ul style="list-style-type: none">- 8 semaines en prénatal- 18 semaines en postnatal
Grossesse gémellaire	34 semaines <ul style="list-style-type: none">- 12 semaines en prénatal- 22 semaines en postnatal
Triplés ou plus	46 semaines <ul style="list-style-type: none">- 24 en prénatal- 22 en postnatal

Le report d'une partie du congé prénatal sur le postnatal

Le report, en une ou plusieurs périodes, d'une partie du congé prénatal sur la période postnatale est **accordé de droit** à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de son autorité territoriale.

Cette demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse et qui indique la durée du report, **dans la limite de 3 semaines**.

Lorsque pendant la période du congé prénatal faisant l'objet d'un report la fonctionnaire est en incapacité temporaire de travail du fait de son état de santé, elle est placée en congé de maternité. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Le report n'est pas accordé en cas de grossesse multiple.

Congés pathologiques

Pour bénéficier des périodes supplémentaires de congé de maternité liées à un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement (prévues par l'article [L. 1225-21 du code du travail](#)), la fonctionnaire adresse une demande à son autorité territoriale accompagnée d'un certificat établi dans les 48 heures par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Il doit préciser la durée prévisible de cet état pathologique.

Congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement	
Avant le début du congé maternité <i>(du jour de sa déclaration jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité)</i>	Dans la limite de 2 semaines <i>(de manière continue ou discontinue)</i>
Au terme du congé de maternité	Durée continue de 4 semaines maximum immédiatement après le terme du congé de maternité.

Accouchement prématuré et hospitalisation de l'enfant

Lorsque l'accouchement intervient **plus de 6 semaines avant sa date présumée** et exige l'hospitalisation de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité.

Cette période qui s'ajoute à la durée initiale du congé de maternité ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

La fonctionnaire bénéficie de droit de cette prolongation après transmission à l'autorité territoriale de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant.

Report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant

En cas d'hospitalisation de l'enfant jusqu'à 6 semaines après l'accouchement ([Article 57 5° a de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)), un report de congé à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant est **accordé de droit**, pour tout ou partie du congé maternité auquel elle peut encore prétendre, à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de son autorité territoriale.

La demande indique la date de l'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report. Elle est accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

En cas de décès de la mère de l'enfant

Le congé en cas de décès de la mère de l'enfant ([article 57 5° a de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)), et, le cas échéant, le report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant, sont **accordés de droit** au fonctionnaire, qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

En effet, en cas de décès de la mère **au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin du congé maternité**, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin du congé maternité dont elle aurait bénéficié.

Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce congé, ce droit est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

La demande précise les dates de prise de ce congé. Elle est accompagnée des pièces justificatives précisées par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé des relations avec les collectivités territoriales.

Lorsque le fonctionnaire n'est pas le père de l'enfant, il transmet également :

- Tout document justifiant qu'il est le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle
 - Un document indiquant que le père de l'enfant ne bénéficie pas de ce congé.
- [Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 150 du 30 juin 2021 | Légifrance](#)

Congé de naissance

Le congé de naissance ([article 57 5°b de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)) est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

Ce congé est accordé pour une durée égale à la durée minimale mentionnée à l'article [L. 3142-4 du code du travail](#), soit **3 jours**.

La demande est accompagnée de la copie du certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse ou de tout document justifiant de la naissance de l'enfant et, s'il y a lieu, de tout document justifiant que le fonctionnaire est le conjoint de la mère enceinte ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Le congé est pris de manière continue, au choix du fonctionnaire, à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit.

- [Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 150 du 30 juin 2021 | Légifrance](#)

Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ([de l'article 57 5° c de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)) est **accordé de droit** au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève. Sa durée est égale à la durée minimale mentionnée à l'article [L. 3142-4 du code du travail](#), à savoir **3 jours**.

Sa demande précise la ou les dates de congé. Elle est accompagnée de tout document attestant que le fonctionnaire s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée.

- Article 9 - [Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 150 du 30 juin 2021 | Légifrance](#)

Congé d'adoption

Le congé d'adoption ([article 57 5°d de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)) est **accordé de droit** au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

La durée du congé

Le congé d'adoption est accordé pour une durée égale à celle prévue par l'article [L. 1225-37 du code du travail](#), à savoir :

- **16 semaines** au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer (ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer).
- **18 semaines** lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge
- **22 semaines en cas d'adoptions multiples**

La demande de congé

Le fonctionnaire indique dans sa demande la date d'arrivée de l'enfant placé en vue de son adoption et les dates prévisionnelles de congé.

La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- Tout document attestant que le fonctionnaire s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée ;
- Une déclaration du conjoint adoptant qui atteste qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption au titre de l'enfant adopté ou, le cas échéant, que le congé est réparti entre les deux fonctionnaires adoptants.

La prise du congé

Le congé d'adoption débute, au choix du fonctionnaire, le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou au cours de la période de 7 jours consécutifs qui précède son arrivée.

A la demande du fonctionnaire, ce congé peut succéder au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Conjoints fonctionnaires

Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires et que la durée de leur congé d'adoption a été fractionnée en deux périodes réparties entre eux et dont la durée est fixée par l'article [L. 1225-40 du code du travail](#), à savoir **25 jours supplémentaires de congé d'adoption ou à 32 jours en cas d'adoptions multiples**, ces périodes peuvent être prises simultanément par les bénéficiaires du congé.

- [Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 150 du 30 juin 2021 | Légifrance](#)

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021 ou naissance présumée à compter de cette date

L'article 73 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a modifié l'article [L. 1225-35](#) du Code du travail et prolongé la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il est ouvert sans condition d'ancienneté et l'agent conserve l'intégralité de sa rémunération. Un décret apporte des précisions notamment sur les modalités de la demande de l'employeur et sur le fractionnement du congé.

NDLR : L'article [L. 1225-35](#) du Code du travail est applicable à la fonction publique territoriale, conformément aux dispositions de [l'article 57 5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#), qui précisent 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.

Durée du congé

Après la naissance d'un 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 **bénéficiaire de droit** 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.

Un fractionnement possible

Le congé est fractionnable en **2 périodes prises dans les 6 mois suivant la naissance** (art. L 1225-35 du Code du travail), il peut être pris au-delà des 6 mois uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

- **La première période** de **4 jours** calendaires consécutifs **succède immédiatement au congé de naissance de 3 jours**.
- **La seconde période** de **21 jours** calendaires, portée à **28 jours** calendaires en cas de naissances multiples, peut être prise, au choix du fonctionnaire, de manière **continue ou fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune**.

La demande de congé

Jusqu'au 31 août 2021, il convient d'appliquer la procédure habituelle.

Toutefois, à compter du 1er septembre 2021, la procédure sera la suivante :

- L'agent fait sa demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant auprès de l'autorité territoriale au moins **un mois avant la date présumée de l'accouchement**.

La demande est accompagnée de :

- la **copie du certificat** établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse
- de toutes pièces justifiant que le fonctionnaire est le père, le conjoint ou la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Elle indique :

- la date prévisionnelle de l'accouchement
- les modalités d'utilisation envisagées du congé
- les dates prévisionnelles des périodes du congé.

Un mois avant la prise de la seconde période du congé, le fonctionnaire confirme les dates de prise du congé et, en cas de fractionnement, les dates de chacune des périodes.

A la naissance de l'enfant

Le fonctionnaire transmet, sous **8 jours à compter de la date de l'accouchement**, toute pièce justifiant la **naissance de l'enfant**.

Naissance prématurée de l'enfant

Le congé débute sans délai, lorsque la naissance de l'enfant intervient avant la date prévisionnelle d'accouchement et que le fonctionnaire débute sa ou ses périodes de congé au cours du mois suivant la naissance.

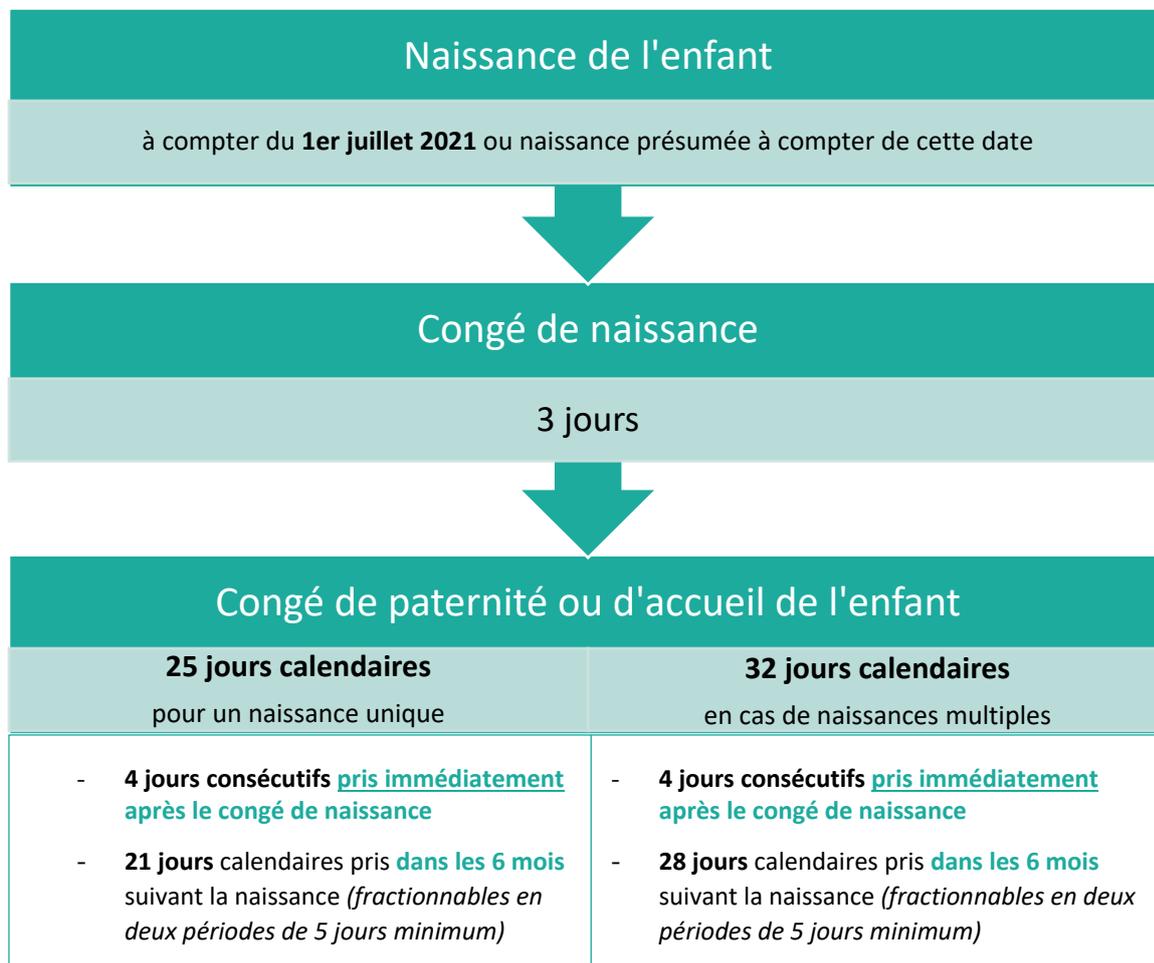
Le fonctionnaire en informe alors l'autorité territoriale dont il relève et lui transmet, sous 8 jours, toute pièce justifiant la naissance prématurée de l'enfant.

Décès de la mère ou hospitalisation de l'enfant

Le congé de paternité peut être pris au-delà des 6 mois uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

En cas d'hospitalisation de l'enfant ou au décès de la mère, le fonctionnaire adresse, sous 8 jours, à l'autorité territoriale dont il relève, sa demande de report de congé accompagnée d'un justificatif.

Textes officiels



Entrée en application

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

Le délai de présentation de la demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que ses modalités sont applicables à compter du **1er septembre 2021**.

- [Article 73 - 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](#)
- [Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 150 du 30 juin 2021 | Légifrance](#)

Rémunération

Complément de traitement indiciaire (CTI)

Deux décrets déterminent les modalités de prise en compte au titre de la retraite du complément de traitement Indiciaire (CTI) et son intégration dans l'assiette de retenue pour pension.

Ces mesures sont applicables rétroactivement à compter du **1er septembre 2020**.

- Décret n° 2021-728 du 8 juin 2021 relatif au supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire pour les fonctionnaires et militaires et au titre de l'indemnité équivalente pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat, Journal officiel n° 132 du 9 juin 2021 | Légifrance
- Décret n° 2021-731 du 8 juin 2021 relatif à la retenue pour pension sur le complément de traitement indiciaire, Journal officiel n° 132 du 9 juin 2021 | Légifrance

Taux de l'intérêt légal

Pour le second semestre 2021, le taux de l'intérêt légal est fixé à **3,12 %** pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels. Pour les autres cas, le taux est fixé à **0,76 %**.

NDLR : Pour rappel, toute somme due à la suite d'une décision de justice doit être augmentée des intérêts légaux si elle est versée avec retard. Le calcul des intérêts varie en fonction des conditions prévues par le jugement, de la date du paiement effectif de la somme due et du taux en vigueur.

- Arrêté du 16 juin 2021 relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, Journal officiel n° 146 du 25 juin 2021 | Légifrance

Statut de l' élu local

Formation des élus locaux

Une loi ratifie l'ordonnance [n° 2021-45 du 20 janvier 2021](#) du 27 janvier 2021 portant réforme de la formation des élus locaux.

Elle pérennise le droit individuel à la formation des élus locaux (Dife) et prévoit notamment une conversion en euros des heures détenues selon des modalités qui seront fixées par décret.

- [Loi n° 2021-771 du 17 juin 2021 ratifiant les ordonnances n° 2021-45 du 20 janvier 2021 et n° 2021-71 du 27 janvier 2021 portant réforme de la formation des élus locaux, Journal officiel n° 140 du 18 juin 2021 | Légifrance](#)

Maladie

Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : instruction des demandes et inconstitutionnalité de l'accès aux données médicales

[L'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) détermine les conditions dans lesquelles le fonctionnaire en activité peut bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). Son paragraphe VIII prévoyait que pouvaient « être communiqués, sur leur demande, aux services administratifs placés auprès de l'autorité à laquelle appartient le pouvoir de décision et dont les agents sont tenus au secret professionnel, les seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production [était] indispensable » pour l'examen de son dossier.

Ces dispositions autorisaient donc les services administratifs à se faire communiquer les données médicales d'un agent sollicitant l'octroi ou le renouvellement d'un CITIS, afin de s'assurer que l'agent public en remplissait les conditions. Cette communication pouvait ainsi s'opérer sans que le secret médical puisse être opposé.

Toutefois, le Conseil constitutionnel a observé que ces renseignements médicaux étaient susceptibles d'être communiqués à un grand nombre d'agents, sans habilitation spécifique ni contrôle. Il a estimé que ces dispositions portaient alors une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée.

Par conséquent, le paragraphe VIII de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 a été déclaré contraire à la Constitution.

La déclaration d'inconstitutionnalité intervient à compter de la date de la publication de la décision et pour les affaires non jugées définitivement à cette date.

- [Conseil Constitutionnel - Décision n° 2021-917 QPC du 11 juin 2021](#)

Recrutement

Reconnaissance tardive de la qualité de travailleur en situation handicap : pas d'obligation de modification du contrat

Les collectivités territoriales ont la faculté de titulariser sans concours des travailleurs en situation de handicap titulaires de diplômes leur permettant l'accès à la fonction publique territoriale s'ils sont employés par un contrat pris en application de [l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#). Il convient par ailleurs qu'ils aient effectué dans le cadre de ce contrat un stage à l'issue duquel leur aptitude à l'exercice des fonctions a été validée.

Toutefois, aucune de ces dispositions n'impose à une collectivité territoriale de modifier l'engagement d'un agent contractuel si celui-ci devient éligible au dispositif de titularisation sans concours au cours de son contrat conclu en application des articles 3 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

En l'espèce, la décision de ne pas modifier les stipulations du contrat, pour faire bénéficier un agent reconnu tardivement en situation de handicap du dispositif de titularisation sans concours, n'est pas entachée d'illégalité.

- [CAA de NANTES n° 20NT01579 du 20 avril 2021](#)

Temps de travail

Absence de droit individuel au télétravail

En vertu de [l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012](#), les fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail.

Cette faculté ne constitue toutefois pas un droit individuel au télétravail. En effet, conformément au principe de libre administration des collectivités, il convient qu'elle soit au préalable, après avis du comité technique, fixée par l'organe délibérant de la collectivité qui définira collectivement l'éligibilité au télétravail des missions exercées dans la collectivité ainsi que ses modalités.

L'organe délibérant ne peut cependant étendre l'objet de sa délibération à une introduction ou un refus du télétravail poste par poste au regard de l'intérêt du service et d'une appréciation de l'intérêt individuel des agents. Ce pouvoir relève en effet d'une appréciation de l'autorité territoriale ou du chef de service qui statuera sur les demandes individuelles formulées par les agents en tenant compte de « la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur. »

NDLR : le [décret n° 2020-524 du 5 mai 2020](#) (*CF les infos statutaires du CDG 76 de mai 2020, p. 15 et suivantes*) a modifié le [décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Par ailleurs, un projet d'accord relatif au télétravail dans la fonction publique doit être signé le 13 juillet par le gouvernement, les employeurs publics ainsi que les organisations syndicales.

- [CAA de Lyon n° 19LY02397 du 03 juin 2021](#)

Cycle de travail annuel et plannings individuels des agents

Conformément aux dispositions du [décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001](#) et du [décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#), une collectivité territoriale est soumise à l'obligation de respecter les durées minimales et maximales du temps de travail et de repos lorsqu'elle décide de mettre en place un cycle de travail annuel à l'intérieur duquel sont définis les horaires de travail des agents d'un service.

Toutefois elle n'est pas tenue de définir, de manière uniforme, à l'intérieur de ces limites, le temps de travail de l'ensemble des agents du service, quand bien même ils exerceraient les mêmes fonctions.

Dans le cadre des cycles de travail ainsi définis, elle peut donc élaborer des plannings individuels mensuels fixant les horaires des agents et déterminer des bornes quotidiennes et hebdomadaires entre lesquelles les horaires de chaque agent sont susceptibles de varier.

En l'espèce, un règlement intérieur a pu prévoir des plannings individuels mensuels remis avec un préavis d'au moins sept jours, réduit à quatre en cas de modification justifiée par l'urgence, avant le début de leur exécution. Il a par ailleurs conféré à chaque agent le droit de refuser à quatre reprises les modifications de son planning.

En effet, en dépit des contraintes justifiées par les nécessités du service qu'il faisait peser sur les agents, ce règlement intérieur, qui respecte toutes les règles liées au temps de travail, ne porte pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée et familiale des agents.

- [Conseil d'État n° 437768 du 21 juin 2021](#)

Hygiène et sécurité

Prévention des risques professionnels et contrôle interne d'alcoolémie

L'employeur est tenu à une obligation générale de prévention des risques professionnels et sa responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident. Il doit donc prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents. A ce titre, l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des agents, prendre des mesures proportionnées au but recherché limitant, voire interdisant, cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour eux ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des agents concernés.

En l'espèce, un règlement intérieur peut prévoir que, pour des raisons de sécurité, l'autorité territoriale, ou toute personne désignée par elle, fasse procéder à un test de dépistage de l'imprégnation alcoolique des agents affectés aux postes et situations de travail comportant la conduite des véhicules et des engins, la manipulation et utilisation de produits dangereux ou l'utilisation de machines dangereuses. Elle pourra également faire procéder à un tel test si un agent présente des signes manifestes d'ébriété qui, du fait du travail confié, est susceptible de l'exposer, ou d'exposer autrui, à un danger.

- [CAA de NANTES n° 19NT05018 du 01 juin 2021](#)

Fin de fonctions

Demande de retraite CNRACL et départ différé

Le fonctionnaire souhaitant faire valoir ses droits à retraite doit respecter les formalités prévues par [le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003](#).

L'admission à la retraite est prononcée, après avis de la CNRACL, par l'autorité qui a qualité pour procéder à la nomination. Il en résulte qu'un fonctionnaire peut décider de différer son départ en retraite dès lors que son admission à la retraite n'a pas été prononcée et qu'il n'est pas atteint par la limite d'âge.

Lorsque la mise à la retraite a été prononcée, pour un motif distinct de la limite d'âge, une telle mesure peut, sur demande de l'intéressé, être retirée par l'autorité administrative compétente à laquelle **il appartient d'apprécier, en fonction de l'intérêt du service, s'il y a lieu de reporter sa date d'effet** ([Conseil d'État n° 58579 du 20 juillet 1988](#)).

L'auteur de la décision n'est toutefois **pas tenu de prononcer le retrait sollicité** ([CAA de Bordeaux n° 13BX02610 du 7 décembre 2015](#) – [CAA de Marseille n° 19MA02436 du 15 juillet 2020](#)). Il en va de même lorsque **l'agent a été remplacé dans les fonctions qu'il exerçait** au moment où il a été radié des cadres, un tel **retrait pouvant porter atteinte aux droits des tiers** ([CAA de Paris n° 97PA02849 du 17 décembre 1998](#)).

- [Question écrite Sénat n° 22601 du 29 avril 2021, Journal officiel Sénat du 20 mai 2021, p. 3308](#)

Absence d'une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique

Aucun texte législatif ou réglementaire n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique.

Toutefois, les employeurs territoriaux peuvent valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de l'âge de départ à la retraite dans le cadre du complément indemnitaire annuel (CIA)* constituant la seconde part du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

NDLR * Cette valorisation ne peut toutefois s'opérer que dans la limite de l'enveloppe du CIA. Un versement peut également intervenir au titre de l'action sociale.

- [Question écrite Assemblée Nationale n° 38145 du 13 avril 2021, Journal officiel AN du 08 juin 2021, p. 4729](#)

Elus

Pas de véhicule de fonction pour les élus

Si un logement et un véhicule de fonction peuvent être attribués par nécessité absolue de service aux agents occupant certains emplois fonctionnels, conformément à l'article 21 de la loi n° 90-1067 relative à la fonction publique territoriale, cette disposition n'est pas applicable aux élus locaux.

[L'article L. 2123-18-1-1 du CGCT](#) stipule qu'un véhicule ne peut être attribué à des élus municipaux que « lorsque l'exercice de leurs mandats le justifie ». Toutefois **il ne peut s'agir que d'un véhicule de service** et une

délibération annuelle doit en encadrer et les conditions et les modalités d'usage justifiées par l'exercice du mandat.

Si elle peut autoriser l'élu à conserver le véhicule de la commune à son domicile, il ne pourra pas en revanche l'utiliser à des fins personnelles. Une attribution irrégulière encourt en effet l'annulation par le juge administratif, cette irrégularité peut en outre être relevée par la chambre régionale des comptes qui pourra par ailleurs demander le remboursement des avantages indûment perçus.

- [Question écrite Sénat n° 20817 du 18 février 2021, Journal officiel Sénat du 20 mai 2021, p. 3307](#)

Nouvelle bonification indiciaire et DG des intercommunalités à fiscalité propre

Les emplois de directeur général et de directeur général adjoint des collectivités territoriales et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre bénéficient de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), dont le montant est fonction de l'importance de la collectivité ou de l'établissement local, **dès lors que ces EPCI à fiscalité propre « ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts »**, conformément à [l'article 1 du Décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés](#)

Les DGS des intercommunalités à fiscalité additionnelle ne peuvent pas en revanche en bénéficier.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 32940 du 13 octobre 2020, Journal officiel AN du 23 février 2021, p. 1750](#)



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime