

Centre Départemental  
de Gestion  
FPT 49

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80  
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



---

**Nombre de documents  
présents dans ce numéro :**

Textes officiels	4
Circulaires	-
Jurisprudence	5
Réponses ministérielles	5
Informations générales	2

---

Retrouvez le  
CDG INFO

sur le site  
[www.cdg49.fr](http://www.cdg49.fr)

**N°2021-02**

Publié le 09 mars 2021



# CDG INFO



---

**Sommaire :**

- Textes officiels page 2
  
- Jurisprudence page 11
  
- Informations générales page 15
  - ◇ L'indemnité de fin de contrat
  - ◇ Aide pour le recrutement d'apprentis dont le contrat d'apprentissage a été conclu entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021
  
- Réponses ministérielles page 20
  
- Annuaire des services page 26

\*\*\*



## Textes officiels

[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](#)

En application de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 susvisée, ce décret modificatif instaure un complément de traitement indiciaire au bénéfice des agents publics non médicaux titulaires et contractuels, ouvriers d'Etat, des fonctions

publiques d'Etat, territoriale et hospitalière ainsi qu'aux militaires exerçant dans les établissements publics de santé, les groupements de coopération sanitaire, les hôpitaux des armées, l'Institution nationale des invalides et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes créés ou gérés par des établissements publics de santé ou par des collectivités territoriales ou leurs groupements.

Ce texte s'applique aux rémunérations versées à compter du mois de septembre 2020 .

\*\*\*

[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](#)

Publics concernés : ayants droit des agents publics relevant d'un régime spécial de sécurité sociale et du régime de l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC).

Objet : modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 19 février 2021.

Notice : le décret modifie les modalités de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021.

Il prévoit que le montant du capital ne soit plus forfaitaire mais déterminé par la rémunération perçue par l'agent avant son décès. Le montant du capital décès est ainsi égal à la dernière rémunération annuelle d'activité du fonctionnaire, indemnités accessoires comprises, ou aux émoluments perçus par l'affilié à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC) durant les douze mois précédant la date du décès, desquels est retranché le montant

du capital décès servi par le régime général de sécurité sociale, sauf

exceptions.

\*\*\*

[Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique](#)

[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](#)

L'ordonnance est élaborée en application de l'article 14 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cet article habilite le Gouvernement à prendre toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de « favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans l'ensemble de la fonction publique, en :

- définissant les autorités compétentes pour négocier et les domaines de négociation ;
- fixant les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;
- définissant les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, le cas échéant, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique. »

L'ordonnance 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.

Elle apporte ainsi plusieurs innovations majeures visant à encourager la négociation d'accords collectifs dans les trois versants de la fonction publique, une pratique insuffisamment développée dans les collectivités publiques.

L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance remplace l'actuel article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires par les nouveaux articles 8 bis à 8 nonies.

Le nouvel article 8 bis réaffirme, en premier lieu, que les négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics relèvent des seules organisations syndicales représentatives au seul niveau national et des autorités nationales.

En deuxième lieu, il détermine, en fonction du niveau de négociation - national, local, ou à un échelon de proximité -, les autorités compétentes et les organisations syndicales représentatives habilitées à engager des négociations.

Il prévoit, en troisième lieu, la conclusion d'accords-cadres qui peuvent être soit communs à la fonction publique de l'Etat, à la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, ou spécifiques à l'une des trois fonctions publiques, ou encore concerner des

négociations engagées par un département ministériel ou les établissements publics qui en relèvent.

Pour tous les autres niveaux de négociation, il est possible de conclure des accords de méthode préalables à l'engagement d'une négociation.

En quatrième lieu, la détermination de l'organisme consultatif de référence permet de désigner les organisations représentatives qui siègent en son sein et qui sont habilitées à négocier. En l'absence d'organisme consultatif de référence, les conditions pour déterminer le caractère majoritaire de l'accord s'apprécient au niveau de l'organisme consultatif institué à l'échelon administratif de proximité supérieur le plus proche du périmètre des agents publics concernés par l'accord.

En dernier lieu, il dispose que les accords conclus dans les domaines ouverts à la négociation peuvent comporter des dispositions édictant des mesures réglementaires ainsi que des clauses par lesquelles l'autorité administrative s'engage à entreprendre des actions déterminées n'impliquant pas l'édiction de mesures réglementaires. Dès lors que la mise en œuvre des accords implique des mesures règlementaires, l'autorité compétente fait, en outre, connaître le calendrier prévisionnel de l'édiction de ces mesures.

L'article 8 ter fixe, en premier lieu, une première liste exhaustive sur les domaines ouverts à la négociation et auxquels s'applique le nouveau régime juridique défini par l'ordonnance.

Il prévoit, en second lieu, la possibilité pour les autorités compétentes et les organisations syndicales, de conclure des accords sur des thématiques non prévues par cette liste. Ces accords ne peuvent toutefois pas comporter des clauses ayant une portée juridique.

L'article 8 quater confirme, premièrement, la règle du caractère majoritaire d'un accord conclu. Celui-ci est réputé valide dès lors qu'il est signé par une ou par plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au total au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

Il pose, deuxièmement, le principe selon lequel l'autorité compétente pour conclure et signer un accord est celle qui est compétente pour s'engager soit à prendre les mesures réglementaires que comporte le cas échéant l'accord ou pour, soit entreprendre des actions déterminées qu'il prévoit.

Il prévoit toutefois la possibilité, lorsque l'accord contient des stipulations qui se substituent à un acte unilatéral, que l'autorité compétente pour édicter cet acte unilatéral n'en soit pas le signataire, sous réserve qu'elle en ait préalablement approuvé le contenu.

Lorsque l'accord contient spécifiquement des dispositions réglementaires qui se substituent à un acte unilatéral, l'ensemble des autorités compétentes pour édicter cet acte unilatéral sont signataires de l'accord.

Il organise également un mécanisme d'approbation, préalable à la signature de l'accord, des ministres chargés du budget et de la fonction publique, lorsque l'accord comporte des dispositions réglementaires, portant sur les thèmes du déroulement des carrières et de la promotion professionnelle, de l'intéressement collectif et des modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ainsi que de la protection sociale complémentaire.

Il introduit, troisièmement, la faculté pour l'autorité compétente pour signer un accord, de mandater une autre autorité pour négocier et conclure l'accord, sous réserve qu'elle en approuve les stipulations.

Lorsque l'accord comporte des dispositions réglementaires qui se substituent à celles contenues dans un acte unilatéral relevant de la compétence d'un organe collégial ou délibérant, l'autorité qui a négocié et conclu l'accord doit recueillir au préalable l'autorisation de ces autorités compétentes avant de pouvoir le signer.

Dans la fonction publique territoriale, l'article détermine 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.

Il dispose, quatrièmement, que les accords conclus par le directeur d'un établissement public de santé ne peuvent être publiés qu'après l'exercice d'un contrôle de conformité aux normes de niveau supérieur, effectué par le directeur général de l'agence régionale de santé.

L'article 8 quinquies prévoit qu'à l'initiative des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au total au moins 50 % des suffrages exprimés l'ouverture de négociations fasse l'objet d'échanges formalisés. L'autorité compétente organise alors une réunion pour déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies.

L'article 8 sexies précise les conditions et limites de la portée normative que peuvent revêtir les clauses réglementaires d'un accord. Ces clauses, qui ne sont pas soumises à la consultation préalable des

organismes consultatifs, ne peuvent pas porter sur des règles que la loi a chargé un décret en Conseil d'Etat de fixer, ni modifier des règles fixées par un décret en Conseil d'Etat ou y déroger.

L'article 8 septies réaffirme les conditions du principe de faveur selon lequel un accord relatif aux conditions d'application à un niveau inférieur d'un accord ne peut que préciser cet accord ou améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

L'article 8 octies pose les principes, d'une part, de la publication des accords, dont les conditions seront fixées par décret en Conseil d'Etat, et, d'autre part, de leur entrée en vigueur. Celle-ci intervient au lendemain de la publication ou à une date déterminée par l'accord lui-même. Il prévoit, en outre, une information spécifique des conseils supérieurs et des comités sociaux concernés.

Il institue, ensuite, pour chaque accord conclu, un comité de suivi dont la composition comprend des membres désignés par les seules organisations syndicales représentatives signataires et les représentants de l'autorité administrative ou territoriale signataire.

L'article fixe enfin, le régime applicable en matière de modification, de suspension et de dénonciation des accords :

- les accords conclus pourront être modifiés dans le respect des conditions de majorité prévues pour leur conclusion et selon des modalités précisées par le décret en Conseil d'Etat ;
- les accords conclus peuvent être suspendus par l'autorité administrative ou territoriale signataire, pour une durée déterminée, en cas de situation exceptionnelle, et dans des conditions qui seront encadrées par voie réglementaire ;

- les accords conclus peuvent être dénoncés partiellement ou totalement par leurs signataires, selon des modalités précisées par voie réglementaire. Lorsque la dénonciation émane d'une des organisations syndicales signataires, elle doit respecter les conditions de majorité prévues pour leur conclusion. En cas de dénonciation d'un accord et par sécurité juridique, les clauses réglementaires de l'accord dénoncé restent en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord les modifie ou jusqu'à leur modification ou abrogation par l'autorité compétente.

L'article 8 nonies renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de définir les modalités d'application des dispositions prévues aux termes des articles 8 bis à 8 octies.

Afin d'évaluer l'application de ce dispositif, l'article 2 de cette ordonnance prévoit l'élaboration d'un bilan portant sur l'application du nouveau régime applicable par la présente ordonnance dans les trois fonctions publiques, d'ici le 31 décembre 2025 par le ministre chargé de la fonction publique.

L'article 3 introduit, en premier lieu, une obligation, pour les autorités administratives ou territoriales, de proposer à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ouverture d'une négociation dans les conditions prévues par la présente ordonnance pour élaborer un nouveau plan d'action, six mois au plus tard avant l'expiration du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Il modifie, en second lieu, l'article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale pour tenir compte de la nouvelle compétence conférée aux centres de gestion habilités, le cas échéant, à participer aux négociations et à conclure des accords.

L'article 4 prévoit les dispositions, à titre transitoire, jusqu'au prochain renouvellement général des instances de la fonction publique.

L'article 5 précise le régime applicable, qui demeure celui de l'article 8 bis actuel, aux négociations engagées avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

\*\*\*

[Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique](#)

[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](#)

La présente ordonnance est prise en application du 1° du I de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elle vise à redéfinir la participation des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs

personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire.

L'article 1<sup>er</sup> remplace dans son I l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée par de nouvelles dispositions visant à renforcer l'implication des employeurs publics dans le financement de la protection sociale complémentaire.

Le premier alinéa du I du nouvel article 22 bis de la même loi concerne la protection sociale complémentaire en matière de « santé », c'est-à-dire pour le remboursement complémentaire en sus de l'assurance maladie de base des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Cet alinéa fixe une obligation de participation des employeurs publics à hauteur d'au moins 50 % du financement nécessaire à la couverture des garanties minimales définies au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, à savoir :

1° La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale, prévue au I de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale pour les prestations couvertes par les régimes obligatoires ;

2° Le forfait journalier prévu à l'article L. 174-4 du code de la sécurité sociale ;

3° Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

Le deuxième alinéa du I du nouvel article 22 bis de la même loi permet aux employeurs publics de participer au financement de la protection sociale complémentaire en matière de « prévoyance ». Il s'agit de la couverture

complémentaire en sus des droits issus du régime de sécurité sociale obligatoire ou du statut des agents publics concernés, des conséquences essentiellement pécuniaires liées aux risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès des agents publics.

Le II du nouvel article 22 bis prévoit que lorsqu'un accord valide, au sens de la même loi dans sa rédaction qui résultera du projet d'ordonnance relatif à la négociation dans la fonction publique, prévoit la conclusion par l'employeur public d'un contrat collectif ou d'un règlement collectif pour la couverture complémentaire « santé », cet accord peut prévoir également deux éléments :

1° Une obligation de participation de l'employeur public au financement de la protection sociale complémentaire « prévoyance » ;

2° Une obligation de souscription des agents publics à tout ou partie des garanties que ce contrat collectif ou à ce règlement collectif comporte.

Ces contrats seront éligibles aux mêmes dispositions fiscales et sociales que ceux dont bénéficient les salariés dans des conditions qui ne peuvent être fixées dans le présent projet d'ordonnance mais qui seront à inscrire en loi de finances et loi de financement de la sécurité sociale.

Le III du nouvel article 22 bis de la même loi précise que la participation financière des employeurs publics est réservée aux contrats ou règlements à caractère collectif ou individuel sélectionnés au terme d'une procédure de mise en concurrence. Les contrats ou règlements sélectionnés sont conformes aux règles des contrats solidaires et responsables prévus par le code de la sécurité sociale et garantissent la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, notamment en faveur des retraités et des familles.

Le IV du nouvel article 22 bis de la même loi prévoit qu'un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de cet article. Le décret en Conseil d'Etat prévoit notamment :

1° Les conditions de participation de la personne publique au financement des garanties de protection sociale complémentaire en l'absence d'accord valide ;

2° Les dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires mentionnés au III du nouvel article 22 bis de la même loi et les modalités de prise en compte des anciens agents non retraités ;

3° Les cas de dispense, notamment à l'initiative de l'agent, de l'obligation de souscription lorsque cette modalité d'adhésion au contrat collectif ou au règlement collectif est prévue par un accord majoritaire en application du II du nouvel article 22 bis de la même loi. Sont particulièrement visés par cette disposition les agents déjà couverts par un contrat ou règlement collectif en qualité d'ayant-droit.

Les dispositions réglementaires qui seront prises seront déclinées dans chacune des fonctions publiques afin de tenir compte de leurs spécificités.

L'article 1er de l'ordonnance prévoit l'extension de l'application des dispositions du nouvel article 22 bis de la même loi aux agents contractuels en modifiant l'article 32 de la même loi.

Ce même article prévoit dans son II que les dispositions de l'article 22 bis de la même loi peuvent être rendus applicables aux agents que les personnes publiques mentionnées à cet article emploient et qui ne relèvent pas du champ d'application de cette même. La liste de ces agents est fixée par décret en Conseil d'Etat.

L'article 2 précise les dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale dérogeant alors aux dispositions à portée générale inscrites à l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

Il modifie, dans un premier temps, les dispositions relatives aux centres de gestion afin de confier une compétence à ces opérateurs en matière de protection sociale complémentaire, le cas échéant dans un cadre régional ou interrégional selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation. C'est à cette fin que l'article 25-1 est créé dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il modifie l'article 88-2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée afin de conserver par dérogation le dispositif existant de labellisation dans le versant de la fonction publique territoriale et d'élargir le champ des contrats ou règlements éligibles à la participation financière de l'employeur territorial.

Enfin, ce même article 2 ajoute deux articles à la loi du 26 janvier 1984 précitée :

- l'article 88-3 adapte les principes énoncés à l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 à certaines spécificités de la fonction publique territoriale en prévoyant que le montant de référence de l'obligation de participation financière en matière de protection sociale complémentaire « santé » ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence fixé par décret. Cet article fixe une obligation de participation financière des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire « prévoyance » qui ne peut être inférieure à 20 % d'un montant de référence fixé par



décret. Ce même décret précise les garanties minimales en protection sociale complémentaire « prévoyance » ;

- l'article 88-4 prévoit la tenue d'un débat sur les garanties de protection sociale complémentaire dans les six mois qui suivent le renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

L'article 3 fixe les dispositions applicables en matière de participation financière des employeurs publics à la protection sociale complémentaire des personnels militaires et modifie, à cet effet, l'article L. 4123-3 du code de la défense. Reprenant essentiellement les dispositions de l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance et présentées ci-dessus, l'article L. 4123-3 diverge néanmoins de cet article en tant qu'il permet, à l'initiative de l'employeur public, la conclusion d'un contrat ou règlement collectif et la participation obligatoire de l'employeur public au financement de la protection sociale complémentaire « prévoyance » ainsi qu'à la souscription obligatoire des militaires à tout ou partie des garanties que ce contrat ou règlement comporte. La souscription sera rendue obligatoire par arrêté du ministre intéressé après avis du Conseil supérieur de la fonction militaire. Cette divergence tient compte de la spécificité de la fonction militaire au regard de la négociation collective.

L'article 4 précise dans son I les modalités d'entrée en vigueur de l'ordonnance. Par principe, les dispositions de l'ordonnance entrent en vigueur le 1er janvier 2022.

Quatre dérogations permettent cependant une application progressive des conséquences de cette ordonnance :

1° Afin de préserver les situations juridiquement constituées, et notamment 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 en cours qu'ils ont conclues ;

2° L'obligation de participation financière des employeurs publics à hauteur d'au moins 50 % de la protection sociale complémentaire « santé » s'impose à compter du 1er janvier 2024 aux employeurs publics de la fonction publique de l'Etat qui ne disposent pas de convention de participation en cours au 1er janvier 2022 ;

3° 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 ;

4° L'article 1er de l'ordonnance est applicable à compter du 1er janvier 2026 pour la fonction publique hospitalière.

Le II fixe, à compter du 1er janvier 2022, un régime de remboursement par les employeurs publics de la fonction publique de l'Etat d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire « santé » payées par leurs personnels civils et militaires. Le montant du remboursement et les modalités de versement sont fixés par décret. Les contrats ou règlements éligibles au remboursement sont conformes aux règles des contrats solidaires et responsables prévus par le code de la sécurité sociale.

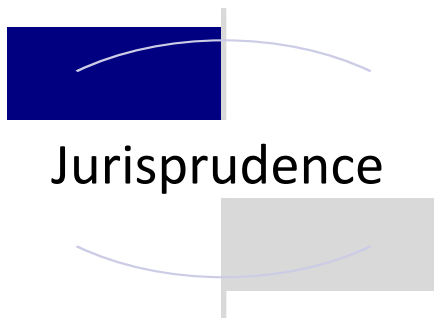
Le III prévoit que les assemblées délibérantes des collectivités territoriales

## CDG INFO

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.

\*\*\*



## Jurisprudence

**Chambre des métiers et de l'artisanat – peine complémentaire d'interdiction d'exercer pendant une durée d'un an l'activité professionnelle– caractère non définitif de la condamnation – radiation.**

[Conseil d'État, 10/12/2020, 437034, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Un secrétaire général d'une chambre des métiers et de l'artisanat (CMA) a été frappé d'une peine complémentaire, dont le juge pénal a décidé l'exécution provisoire, d'interdiction pendant un an d'exercer l'activité professionnelle ayant permis la commission d'infractions.

*L'autorité administrative est tenue de tirer les conséquences que doit emporter la condamnation exécutoire d'un agent à une peine d'interdiction d'exercer des fonctions*

*publiques, a) même en l'absence de disposition de son statut prévoyant cette hypothèse et b) même si la peine n'est pas devenue définitive, le juge pénal en ayant décidé l'exécution provisoire.*

*Compte tenu de sa condamnation pour détournement de fonds publics par personne chargée d'une mission de service public et prise illégale d'intérêts, et de l'emploi de secrétaire général de CMA qu'il occupait, l'agent ne pouvait bénéficier d'une mesure de reclassement au sein de cet établissement public quand bien même il serait suspendu en vue de l'exercice de poursuites disciplinaires.*

*Dès lors, la décision prononçant sa radiation ne peut être annulée au motif que cet agent aurait pu régulièrement faire l'objet d'une suspension provisoire durant toute la période de mise en oeuvre de cette peine complémentaire, assortie, le cas échéant, de l'engagement d'une procédure disciplinaire à raison des faits ayant donné lieu à la condamnation.*

\*\*\*

**Affectation et mutation – mesure d’ordre intérieur – définition – changement de résidence administrative.**

[CAA de LYON, 7ème chambre, 12/11/2020, 18LY03765, Inédit au recueil Lebon](#)

Suite à la fusion de deux communautés de commune, un ingénieur demande l’annulation de la décision prononçant son changement d’affectation.

Les mesures prises à l’égard d’agents publics ne peuvent être regardées comme de simples mesures d’ordre intérieur

insusceptibles de recours que si, tout en modifiant l’affectation ou les tâches confiées à ces agents, elles ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives que ceux-ci tiennent de leur statut.

Les juges rappellent néanmoins qu’un changement de résidence administrative n’est pas une mesure d’ordre intérieur.

En l’espèce, la décision est annulée sur le fondement d’un vice de forme, pour défaut de saisine de la CAP. Néanmoins, il convient de noter que pour les décisions intervenues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les CAP ne sont plus compétentes en matière de mutation.

\*\*\*

**Contrat – non renouvellement au terme du contrat – intérêt du service.**

[CAA de DOUAI, 3ème chambre, 28/11/2019, 18DA01886, Inédit au recueil Lebon](#)

*Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée **ne bénéficie d’aucun droit au renouvellement de son contrat. Toutefois, l’administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler que pour un motif tiré de l’intérêt du service. Lorsque le motif du non renouvellement est ainsi mis en cause par l’agent public contractuel, il appartient à la collectivité d’apporter des éléments devant la juridiction administrative de nature à démontrer que ce refus de***

***renouvellement était motivé par l’intérêt du service.***

En l’espèce, lors de la campagne électorale ayant précédé l’élection du nouveau maire, ce dernier s’était interrogé dans un tract sur l’embauche, par le maire sortant, d’un habitant résidant sur une autre commune, alors qu’il y avait plusieurs demandeurs d’emploi parmi les habitants de la commune.

L’autorité territoriale faisait valoir pour justifier néanmoins du motif d’intérêt général du non-renouvellement du dernier contrat de l’intéressé, que le non renouvellement était uniquement motivé par des raisons économiques.

Les juges retiennent toutefois, qu’aucun élément de nature à établir les raisons budgétaires du non-renouvellement n’ont été présentés, alors qu’il existe une présomption d’absence d’intérêt du service.

Les juges condamnent la commune au versement d'une indemnité de 5 000 euros pour préjudice moral du fait de l'illégalité fautive, par défaut de justification d'un intérêt du service, du

non-renouvellement de son contrat, peu importe que l'agent ait obtenu ou non un revenu de remplacement sur cette période.

\*\*\*

**Rémunération – RIFSEEP – Point de complément indemnitaire annuel – critère unique lié exclusivement à l'assiduité (non).**

[CAA de VERSAILLES, 2ème chambre, 31/08/2020, 18VE04033, Inédit au recueil Lebon](#)

Une collectivité ayant mis en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) voulait faire du complément indemnitaire annuel (CIA) une indemnité d'assiduité. La délibération prévoyait que le CIA d'un montant maximal de 500 euros bruts dédiée à la valorisation de l'assiduité serait attribué à 100% pour les agents n'ayant

aucune absence, et que la somme de 500 euros serait diminuait pour ceux qui comptent une journée d'absence à 75% du montant, pour ceux qui comptent deux journée d'absence de 50% et ceux qui comptent trois journées d'absence, à 25% du montant. Toute absence supérieure à trois jours entraînait la suppression du versement de cette part du complément indemnitaire.

Le préfet demande l'annulation de cette délibération.

Les juges font droit à la demande d'annulation et retiennent qu'en adoptant ce critère d'absence, la commune doit être regardée comme ayant instauré une prime dont ne bénéficient pas les fonctionnaires de l'État et méconnu, de ce fait, le principe de parité.

\*\*\*

**Génération des RTT – Dépassement des 1607 heures – Agents sans affectation (absence).**

[Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 04/11/2020, 426650, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Une fonctionnaire de l'Etat demande l'annulation pour excès de pouvoir d'une

une instruction du 27 août 2018 de la secrétaire générale des ministères chargée des Affaires Sociales qui précise les modalités de suivi et de gestion des agents en recherche d'affectation pérenne, relevant du ministère des solidarités et de la santé, du ministère du Travail et du ministère des Sports. L'agent soutient

notamment que cette instruction attaquée comporte des dispositions illégales quant aux jours de réduction du temps de travail à l'encontre des fonctionnaires provisoirement sans affectation pérenne dans un emploi correspondant à leur grade et non affectés à une mission temporaire.

Les juges rappellent que si les fonctionnaires provisoirement sans affectation pérenne dans un emploi correspondant à leur grade et non affectés à une mission temporaire se trouvent dans

une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ils ne peuvent en revanche être regardés comme satisfaisant à l'ensemble des conditions. Ainsi, en indiquant que les agents sans affectation pérenne et qui ne sont pas chargés d'une mission temporaire ne bénéficient pas de jours de réduction du temps de travail, la secrétaire générale des ministères chargée des Affaires Sociales n'a pas méconnu les articles 1<sup>er</sup> et 2 du décret du 25 août 2000. La requête de l'agente est ainsi rejetée

\*\*\*



## Informations générales

### Indemnité de fin de contrat (rappel)

- [Le recrutement d'un agent contractuel de droit public dans la Fonction Publique Territoriale](#)
- [CDG info N°2020-07 d'octobre 2020](#)
- [Modèles de contrats](#)

[Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, article 136.](#)

[Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, article 39-1-1.](#)

Pour les contrats (dont ceux renouvelés) conclus à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2021**,

qui sont pris en application :

- ✓ du 1° du I de l'article 3 [accroissement temporaire d'activité]
- ✓ et des articles 3-1 [remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels],
- ✓ 3-2 [vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un

fonctionnaire]

- ✓ et 3-3 [Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- ✓ lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi 84-53
  - ✓ Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois ;
  - ✓ Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
  - ✓ Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes

*de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public],*



Une indemnité de fin de contrat doit être versée si :

**ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à 1 an**

et

lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats **est inférieure à un plafond fixé** à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire (soit, au 1<sup>er</sup> janvier 2021, inférieur à 3 109,17€/mois pour un contractuel à temps complet).



Ce dispositif ne concerne pas, notamment :

- Les contrats d'apprentissages
- Les Parcours Emploi Compétences (PEC)
- Les contrats saisonniers
- Les contrats de projet



L'indemnité de fin de contrat prévue n'est due que lorsque le contrat **est exécuté jusqu'à son terme.**



Ces **dispositions ne sont pas applicables lorsque**, au terme du contrat ou de cette durée, les agents :

⇒ sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours

ou

⇒ bénéficient du renouvellement de leur contrat

ou

⇒ Bénéficient de la conclusion d'un nouveau contrat, en CDD ou CDI, au sein de la FPT.

Ainsi, un agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat s'il continue à travailler dans une collectivité territoriale à la fin de son contrat.



Cette indemnité de fin de contrat n'est pas due **si l'agent refuse la conclusion d'un** contrat de travail à durée indéterminée (CDI) pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.



Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à **10 %** de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.



L'indemnité de fin de contrat est assujettie à l'ensemble des cotisations

Cette indemnité est imposable.

**L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après le terme du contrat.**

## Collectivités adhérentes au service paye

Il convient d'indiquer, sur les fiches navettes, à la fin du contrat, pour les agents concernés, le montant brut sur lequel calculer l'indemnité à verser.



\*\*\*

### [Aide pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales dont le contrat d'apprentissage a été conclu entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021](#)

Dans le cadre de France Relance, et afin de soutenir l'apprentissage dans un contexte sanitaire particulier, le décret n°2020 – 1622 du 18 décembre 2020 fixe les modalités de versement de l'aide exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

#### **Quel est l'objectif de l'aide et à qui s'adresse-t-elle ?**

Il s'agit d'une **aide financière exceptionnelle** attribuée **aux collectivités territoriales et aux établissements publics en relevant**, pour chaque **contrat**

**d'apprentissage conclu entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021.**

Les établissements publics dont l'activité revêt un caractère industriel et commercial ne sont pas éligibles à l'aide.

*Nota: un décret prévoyant l'extension du dispositif aux contrats conclus jusqu'au 31 mars 2021 sera très prochainement publié.*

#### **Quel est le montant de l'aide ?**

L'aide financière exceptionnelle s'élève à **3 000 euros** pour **chaque contrat d'apprentissage éligible**. Ce montant est **forfaitaire**.

L'aide est **versée en une seule fois** par l'Agence de Services et de Paiement (ASP), qui assure la gestion administrative et financière de l'aide exceptionnelle.

## Comment en bénéficiant ?

La démarche est **simple et dématérialisée**.

La demande d'aide est constituée :

- d'un [formulaire de demande](#) à renseigner par chaque collectivité territoriale ou établissement public souhaitant bénéficier de l'aide, comportant des informations d'identification du demandeur, ainsi qu'une attestation sur l'honneur,
- de son **annexe** [version Excel](#) ou [version OpenOffice](#) (liste des apprentis éligibles recensant, pour chaque apprenti, ses nom, prénoms, la date de conclusion du

contrat et, le cas échéant, sa situation de handicap),

- d'une **copie de tous les contrats d'apprentissage** objets de la demande.

Le formulaire de demande doit être **complété** informatiquement, **enregistré, imprimé et signé**, avant d'être **scanné pour être déposé**, accompagné des **pièces justificatives** (annexe et contrats), sur la **plateforme de téléservice ouverte à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021 à l'adresse suivante :**

<https://portail-aide-recrutement-apprentis-ct.asp-public.fr/>

Pour faciliter l'instruction du dossier, il est recommandé de **regrouper l'ensemble des contrats éligibles** (ceux conclus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021) **dans une seule demande**.

Pour toute demande de renseignement, vous pouvez composer le numéro d'appel du service d'assistance aux bénéficiaires (faire le choix 2 "alternance") :

Métropole

**0 809 549 549** Service gratuit + prix appel

Zone océan Indien

**0 809 540 541** Service gratuit + prix appel

Zone Antilles-Guyanne

**0 809 540 640** Service gratuit + prix appel

\*\*\*



## Réponses ministérielles



### **Conduite des matériels agricoles de plus de 40 km/h**

[Question écrite n° 13779 de M. Hugues Saury \(Loiret - Les Républicains-A\) publiée dans le JO Sénat du 16/01/2020 - page 238 – Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 14/01/2021 - page 261](#)

La réglementation française et européenne en matière de conduite de véhicules automobiles prévoit que le conducteur doit être en possession d'un permis de conduire, dont la catégorie est définie à l'article R. 221-4 du code de la route. Il dispose que la catégorie de permis de conduire exigée pour la conduite d'un engin agricole ou forestier, à savoir B, BE, C1, C1E, C ou CE, est définie en fonction du poids total autorisé en charge (PTAC) du véhicule auquel s'ajoute celui de sa remorque éventuelle. Par exception à ces dispositions, l'article R. 221-20 du code de la route prévoit que le conducteur d'un véhicule ou d'un appareil agricole ou forestier ou d'un véhicule assimilé, attaché à une exploitation agricole, à une entreprise de

travaux agricoles ou à une coopérative d'utilisation de matériel agricole, est dispensé de permis de conduire sous réserve d'être âgé d'au moins 16 ans. C'est la seule condition qui s'impose au conducteur. Ainsi, pendant la durée de l'activité et si l'engin agricole est rattaché à une exploitation agricole, à une entreprise de travaux agricoles ou à une coopérative d'utilisation de matériel agricole, son conducteur, dès lors qu'il est âgé de plus de 16 ans, n'a pas besoin d'être titulaire du permis de conduire. La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques modifie l'article L. 221-2 du code de la route et « supprime une différence de traitement injustifiée en permettant à tous les titulaires de permis B de conduire un tracteur dès lors que la vitesse n'excède pas 40 km/h ». Si la dérogation susvisée concernait auparavant tous les véhicules agricoles, elle n'était en revanche ouverte qu'aux conducteurs ayant cessé leur activité agricole ou forestière titulaires du permis B, ainsi qu'aux employés municipaux et aux affouagistes titulaires du permis B. L'alinéa 3 de l'article L. 221-2 du code de la

route constitue une dérogation au régime du droit commun qui impose, pour conduire un véhicule, de disposer du permis de conduire correspondant à la catégorie du véhicule considéré. Toute personne titulaire d'un permis B a ainsi la possibilité de conduire, sur la voie publique, un véhicule agricole sous réserve que sa vitesse par construction n'excède pas 40 km/h. **L'objectif de cette disposition était de permettre aux personnes qui avaient cessé leurs activités agricoles, aux employés municipaux et aux affouagistes de pouvoir conduire les tracteurs des communes pour des usages autres qu'agricoles ou forestiers et non de faire peser sur les acteurs économiques des contraintes supplémentaires.** Le véhicule allant au-delà de cette vitesse et qui ne serait pas « rattaché à une exploitation agricole » impose par conséquent à son conducteur d'être titulaire du permis correspondant au véhicule considéré. Les sénateurs qui

ont déposé l'amendement à l'origine de la rédaction actuelle du code de la route ont considéré que « le danger potentiel d'un véhicule réside davantage dans le risque d'accident lié à la vitesse que de son poids ». C'est la raison pour laquelle la loi, tout en mettant fin aux discriminations entre les personnes titulaires d'un permis B, restreint la dérogation aux véhicules agricoles dont la vitesse n'excède pas 40 km/h. S'agissant de la proposition d'élargir le régime dérogatoire à tous les véhicules agricoles afin de permettre aux professionnels du secteur du machinisme agricole, uniquement titulaire d'un permis de catégorie B, de conduire des véhicules agricoles dont la vitesse maximale par construction excéderait 40 km/h, celle-ci ne manquera pas de venir nourrir la réflexion qui est menée en permanence par les services de la délégation à la sécurité routière pour améliorer les politiques conduites dans ce domaine.

\*\*\*

## **Prime pour le recrutement d'un apprenti dans la fonction publique territoriale**

[Question écrite n° 18608 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 05/11/2020 - page 5025 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 14/01/2021 - page 215](#)

L'apprentissage constitue un levier essentiel pour l'insertion des jeunes dans le marché du travail. S'agissant plus particulièrement de la fonction publique territoriale (FPT), le Gouvernement a souhaité encourager l'apprentissage en son sein pour contribuer à une meilleure performance de l'insertion professionnelle, investir dans les compétences locales et améliorer l'attractivité des métiers. À la suite des difficultés économiques liées à la crise sanitaire, les modalités d'un plan de

relance de l'apprentissage ont, en effet, été précisées par le décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020. Celui-ci consiste notamment en la création d'une aide financière exceptionnelle (5 000 ou 8 000 euros suivant l'âge de l'apprenti) pour toutes les entreprises et pour les contrats signés entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021. En ce qui concerne la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales bénéficieront également de ce plan de relance sous la forme d'une **aide exceptionnelle**

**forfaitaire d'un montant de 3 000 euros versé pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021.** Le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant a été publié au Journal officiel le 20 décembre 2020 et **les conditions de versement de cette aide par l'agence de services et de paiement sont en cours de définition et seront prochainement précisées par convention avec l'État.**

\*\*\*

### **Financement des coûts de formation des contrats d'apprentissage**

[Question écrite n° 18806 de M. Serge Mérimou \(Dordogne - SER\) publiée dans le JO Sénat du 12/11/2020 - page 5256 - Réponse du Ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 04/02/2021 - page 735](#)

L'apprentissage constitue un levier essentiel pour l'insertion des jeunes dans le marché du travail. Pour renforcer son attractivité, un nouvel environnement de l'apprentissage a été créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, afin de rénover sa gouvernance et son financement, assuré antérieurement par les régions. C'est l'institution nationale France

compétences qui est désormais chargée de répondre à cette ambition, en devenant le financeur et le régulateur de l'apprentissage. S'agissant plus particulièrement de la fonction publique territoriale (FPT), il convient en effet d'encourager l'apprentissage en son sein pour contribuer à une meilleure performance de l'insertion professionnelle, investir dans les compétences locales et améliorer l'attractivité des métiers. En 2019, 8 535 jeunes ont choisi l'apprentissage dans la FPT, ce qui représentait presque 60 % des apprentis du secteur public. Depuis 2016, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est chargé d'une mission de développement de l'apprentissage territorial. Avec la réforme de l'apprentissage et la loi de transformation de la fonction publique, il a donc vu ses missions renforcées. Depuis le

1er janvier 2020, il est ainsi devenu le financeur de la moitié des frais de formation des apprentis, l'autre moitié étant assurée par les employeurs territoriaux, ces derniers ne contribuant pas à la taxe sur l'apprentissage (0,68 % de la masse salariale). Le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 précise les modalités de prise en charge financière par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) d'une partie des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant. Il prévoit notamment que le CNFPT pourra négocier les montants de la prise en charge des apprentis avec France compétences et, le cas échéant, directement avec les centres de formation d'apprentis (CFA) pour obtenir un coût moindre des frais de formation que celui négocié avec France compétences. Il prévoit également que le financement global du CNFPT sera plafonné annuellement, et que France compétences sera appelé à contribuer au financement par le CNFPT au-delà d'un seuil fixé à 25 M€ pour l'année 2020 par arrêté interministériel du 26 juin 2020. Ce nouveau dispositif s'applique aux seuls contrats signés à compter du 1er janvier 2020. Avant la réforme, les régions assuraient, volontairement et en dehors de toute compétence obligatoire, le financement de l'apprentissage dans la FPT, à travers des subventions d'équilibre pour les CFA. Ce financement optionnel était inégal sur le territoire, même si la très grande majorité des régions soutenait l'apprentissage dans la FPT. Dans le cadre de la réforme, l'État et France

compétences vont continuer de verser chaque année 586 M€ aux régions : 218 M€ libères d'emploi pour compenser financièrement la reprise de leurs missions par France compétences, et notamment l'écart entre les recettes et les dépenses destinées à la politique de l'apprentissage ; 318 M€ pour continuer à soutenir les CFA au titre des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique (138 M€ pour le fonctionnement et 180 M€ pour l'investissement) ; 50 M€ d'enveloppe supplémentaire pour les politiques facultatives à destination des apprentis (financement du premier équipement ou du transport des apprentis...) et le reliquat des primes d'apprentissage versées aux employeurs ou des contrats en cours. L'action des régions pour soutenir l'apprentissage dans la FPT pourrait ainsi se concrétiser par la poursuite du financement des contrats d'apprentissage en cours, conclus avant le 1er janvier 2020 et le financement du premier équipement, de l'hébergement, de la restauration et du transport des apprentis accueillis dans les collectivités. Ces financements sont pérennes et permettront aux régions de continuer chaque année à soutenir l'action des CFA notamment en milieu rural, une partie de l'enveloppe étant destinée aux besoins d'aménagement du territoire et de développement économique. Par ailleurs, à la suite des difficultés économiques liées à la crise sanitaire, les modalités d'un plan de relance de l'apprentissage ont été précisées par le décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935

du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020. Celui-ci consiste notamment en la création d'une aide financière exceptionnelle (5 000 ou 8 000 € suivant l'âge de l'apprenti) pour toutes les entreprises et pour les contrats signés entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021. **En ce qui concerne la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales bénéficieront également de ce plan de relance sous la forme d'une aide exceptionnelle forfaitaire d'un montant de 3 000 euros versé pour chaque contrat d'apprentissage conclu**

**entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.** Le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant a été publié au Journal officiel le 20 décembre 2020 et les conditions de versement de cette aide par l'agence de services et de paiement sont en cours de définition et seront prochainement précisées par convention avec l'État.

\*\*\*

### **Prime de grand âge et fonction publique territoriale**

[Question écrite n° 28646 de Mme Danielle Brulebois \(La République en Marche - Jura \)publiée dans le JO Assemblée Nationale le : 21/04/2020 page : 2870 - Réponse du Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques publiée dans le JO Assemblée Nationale du 08/12/2020 page : 9040](#)

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan Hôpital, le décret n° 2020-66 du 30 janvier 2020 a institué une prime "grand âge", au profit des personnels aides-soignants relevant de la fonction publique hospitalière exerçant dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et dans toutes structures spécialisées dans la prise en charge des personnes âgées. Le Gouvernement a souhaité étendre aux

agents de la fonction publique territoriale le bénéfice de cette prime spécifique, qui a vocation à reconnaître l'engagement des professionnels exerçant auprès des personnes âgées et les compétences particulières nécessaires à leur prise en charge. Pris sur le fondement de l'article 68 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 modifiée relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire, le décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 permet ainsi aux assemblées délibérantes des collectivités territoriales ou aux établissements publics en relevant, d'instituer cette prime d'un montant brut mensuel de 118 euros au profit des agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique, ainsi que des agents contractuels exerçant des fonctions similaires au sein des EHPAD ou de tout

autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées. Cette prime, qui peut être versée au titre des fonctions exercées auprès des personnes âgées depuis le 1er mai 2020,

n'engendre pas de charges supplémentaires pour les collectivités territoriales, dans la mesure où son versement est intégralement compensé par l'assurance maladie.

\*\*\*

## **Avancement des fonctionnaires territoriaux**

[Question écrite n° 32556 de de M. Régis Juanico \(Socialistes et apparentés - Loire\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 29/09/2020 page : 6617 - Réponse du Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques publiée dans le JO Assemblée Nationale du 08/12/2020 page : 9044](#)

L'apprentissage constitue un levier La mise en œuvre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) dans l'ensemble de la fonction publique, à partir de 2016, a conduit à un alignement des durées de carrière dans les trois versants avec l'instauration de la durée unique d'échelon. Elle s'est également traduite par des revalorisations indiciaires étalées de 2016 à 2020 ainsi qu'au transfert dit « primes/points » destiné à améliorer la retraite de l'ensemble des fonctionnaires. Ce protocole n'a donc pas entraîné de perte pour les agents en matière de retraite. Par ailleurs, dans la mesure où ce même protocole garantissait le déroulement de carrière sur deux grades, des dispositions ont été prises pour faire en sorte que, à l'occasion des entretiens professionnels, la

situation des agents recrutés par concours externe et demeurant dans leur grade de recrutement depuis au moins trois ans au dernier échelon, fasse l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique direct. S'agissant de la fonction publique territoriale, un tel dispositif a été instauré par le décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 qui a modifié en ce sens le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux (article 3). En outre, pour permettre l'application de ce même dispositif de carrière sur deux grades, les cadres d'emplois qui ne comportaient qu'un seul grade ont été modifiés afin d'y créer un grade d'avancement : il s'agit des cadres d'emplois de la filière culturelle des attachés de conservation du patrimoine et des bibliothécaires territoriaux, dans lesquels un grade de principal a été créé par le décret n° 2017-502 du 6 avril 2017, grade accessible par examen professionnel et au choix. S'agissant enfin du dispositif d'avancement d'échelon contingenté tenant compte de la valeur professionnelle, il n'a été mis en œuvre que pour les seuls corps enseignants de la fonction publique de l'État avec



l'instauration de "rendez-vous de carrière" avant un avancement de grade, notamment en raison des effectifs concernés et de la carrière de ces agents, majoritairement situés dans le premier grade. À cet égard, on peut rappeler qu'une proposition de mise en œuvre de ce dispositif dans la fonction publique territoriale avait été faite par le

Gouvernement après son adoption à l'État, mais rejetée par les partenaires sociaux faute de pouvoir concerner l'ensemble des cadres d'emplois. Compte tenu de ses éléments, il n'est pas envisagé de modifier les décrets statutaires sur ce point dans la fonction publique territoriale.

\*\*\*

## Annuaire des services

### **STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : [bourse.emploi@cdg49.fr](mailto:bourse.emploi@cdg49.fr)

### **SERVICE PAYE**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : [paye@cdg49.fr](mailto:paye@cdg49.fr)

### **SERVICE GESTION DES CARRIERES**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98
- 02 72 47 02 26
- 02 72 47 02 27

Courriel : [carrieres@cdg49.fr](mailto:carrieres@cdg49.fr)

### **SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 14 18 95 (article 25)
- 02 41 24 18 90 (concours)

Courriel :

- [article25@cdg49.fr](mailto:article25@cdg49.fr)
- [concours@cdg49.fr](mailto:concours@cdg49.fr)

### **SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES**

**DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (affiliées)

Courriel :

- [formation.handicap@cdg49.fr](mailto:formation.handicap@cdg49.fr)
- [instances.medicales@cdg49.fr](mailto:instances.medicales@cdg49.fr)

### **SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 93

Courriel :

- [hygiene.securite@cdg49.fr](mailto:hygiene.securite@cdg49.fr)
- [comite.technique@cdg49.fr](mailto:comite.technique@cdg49.fr)

### **SERVICE DOCUMENTATION**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : [documentation@cdg49.fr](mailto:documentation@cdg49.fr)

\* 16H00 le vendredi