



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°12

janvier 2021

*L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard*

## Sommaire

### Textes officiels

- Les dispositions réglementaires** p. 2  
La réforme de la formation des élus locaux
- Les dispositions relatives au Covid-19** p. 3  
Les dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire  
La suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19
- Les réponses ministérielles** p. 6  
Une réponse écrite relative aux conditions d'application de l'avancement d'échelon aux fonctionnaires en détachement.

### Foire aux questions

- Les questions les plus fréquemment posés ce mois-ci** p. 7

### Focus

- Le compte épargne temps** p. 8  
**Le congé solidarité familiale** p. 10  
**Le congé proche aidant** p. 11  
**Le congé de présence parentale** p.12

### Le mot du service

Avec la parution de ce douzième numéro, le petit statutaire fête sa première année d'existence. Le service statutaire profite de cette occasion pour vous remercier de votre fidélité et vous présente ses meilleurs vœux pour 2021.

Notre rôle d'accompagnement auprès des collectivités, d'autant plus dans ce contexte de crise sanitaire, doit passer par une communication régulière. Un annuaire des contacts des collectivités a été formalisé afin de créer des listes de diffusion spécifiques, dont le lien vous a été adressé par lettre d'information.

Par ailleurs, ce début d'année a été chargé pour les collectivités avec entre autres l'obligation d'élaborer les lignes directrices de gestion (LDG), qui nécessitent une saisine du comité technique. Nouvel outil managérial, les LDG s'appliqueront en vue des décisions individuelles prises à compter du 1er janvier 2021 et doivent faire l'objet d'une communication à l'ensemble des agents accessible par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Vos conseillères statutaires

# Les dispositions réglementaires

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

L'objectif de **cette ordonnance** est **de permettre aux élus locaux d'accéder à une offre de formation plus développée, mieux articulée avec les dispositifs de droit commun, et mieux régulée**. Ainsi le droit individuel à la formation permet à l'ensemble des élus d'acquérir des droits à formation à raison de 20 heures par année complète de mandat.

**Les articles 1 à 5** concernent le financement des formations par les collectivités territoriales. Il y a donc la fixation d'un montant-plancher de crédits consacrés à la formation des élus, égal à 2 % de leur enveloppe indemnitaire. A savoir aussi que le montant réellement dépensé en fin d'exercice ne doit pas dépasser un plafond de 20 % de leur enveloppe indemnitaire.

Cette participation doit être prévue par une délibération et ne peut concerner que les formations liées à l'exercice du mandat conformes aux orientations prises par la collectivité en matière de formation des élus.

2

**L'article 6** fixe les modalités de calcul du DIF (droit individuel à la formation) qui est désormais **comptabilisé en euros et non plus en heure**.

Le recours au DIF afin de financer des formations de reconversion sera dorénavant limité aux élus n'ayant pas liquidé leurs droits à pension. Une possibilité pour les élus de financer la formation est ouverte. Cela est possible en utilisant les droits à formation monétisables dont ils disposent au titre de leur profession ou encore via leur fond personnel.

**L'article 7** a pour objet de favoriser **les mutualisations entre les communes en matière de formation des élus locaux**. Ainsi ouvre la possibilité, pour les communes, de transférer la mise en œuvre des formations aux EPCI-FP. Ainsi ces EPCI-FP ont une obligation de se prononcer sur la possibilité de proposer des outils communs afin de contribuer au développement de la formation des élus des communs membres.

**L'article 8** apporte **une modernisation du recouvrement et du fonctionnement du fonds du DIF des élus locaux**.

En effet il introduit un prélèvement à la source des cotisations sociales des élus ainsi que une possibilité pour la Caisse des dépôts de procéder à une avance de trésorerie au profit du fonds.

**L'article 9** charge la Caisse des dépôts et consignations à gérer le fonds du DIF des élus locaux.

# Les dispositions relatives au Covid-19

**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**

Le [décret](#) entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 mars 2021. **Il permet le versement d'indemnités journalières dans des conditions dérogatoires pour certaines personnes se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison de leur situation au regard de l'épidémie de covid-19.** Désormais les droits aux indemnités journalières sont possibles sans que soient remplies les conditions d'ouverture de droit relatives aux durées minimales d'activité ou à une contributivité minimale.

Par ce décret il est possible **de ne pas appliquer les délais de carence, et ce afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.** Des dérogations sont appliquées aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie obligatoire pour les téléconsultations, les actes de télésoin, les tests de dépistage au SARS-CoV-2.

3

**Décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés**

Le [décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021](#) entre en vigueur pour les arrêts de travail débutant le 10 janvier 2021 et s'applique jusqu'au 31 mars 2021.

**Il apporte une dérogation temporaire à l'application d'un jour de carence aux congés de maladie directement en lien avec la covid-19 pour le versement de la rémunération, du traitement et des prestations en espèces au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19** (pour les agents testés positifs au COVID).

Aussi l'arrêt de travail de l'agent est établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice mis en place à cet effet par la Caisse nationale de l'assurance maladie.

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

Ce décret concerne les personnes infectées ou personnes contact ou co-exposées présentant un risque d'infection au virus de la covid-19, les professionnels de santé et professionnels placés sous la responsabilité des services ou laboratoires de biologie médicale et les administrations.

Il vient définir la notion de personne « co-exposée » qui pourra désormais être identifiée afin de bénéficier des mesures mises en place pour les personnes contacts à risque. La personne co-exposée désigne la personne présentant un risque d'infection car, au cours d'une période qui ne peut être supérieure à quatorze jours avant le diagnostic du patient zéro, elle s'est trouvée, au même moment que celui-ci, dans le même lieu, rassemblement ou événement, où les mesures barrières n'ont pu être pleinement respectées, identifié par le patient zéro comme étant à l'origine possible de sa contamination.

Il complète la liste des données traitées dans Contact Covid pour les adapter aux besoins nouveaux et permettre notamment d'identifier les lieux et situations dans lesquelles des contaminations ont eu lieu afin de mettre en place les mesures barrières dans les meilleurs délais. Enfin, il renforce le dispositif d'accompagnement sanitaire et social de l'isolement en facilitant l'organisation de visite à domicile des personnes isolées par des professionnels de santé et la mise en œuvre de l'accompagnement social par les cellules dédiées des préfectures.

4

## Circulaire du Ministère de la transformation de la fonction publique relative aux mesures destinées à inciter l'auto-isolement des agents de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de la Covid-19

Cette circulaire prévoit les modalités de prise en charge des agents au regard de leur situation face au COVID-19.

- ▶ Pour les agents identifiés cas contacts, ils sont placés en télétravail ou à défaut en ASA. Ils fournissent à leur employeur le document transmis par les équipes du « contact tracing » de l'assurance maladie.
- ▶ Les agents testés positifs sont placés en congé de maladie par leur employeur à compter de la date indiquée par l'arrêt dérogatoire établi par la caisse de l'assurance maladie.
- ▶ Les agents présentant des symptômes d'infection sont invités à s'isoler sans délai, et de procéder à une déclaration en ligne sur « declare.ameli.fr » par laquelle ils s'engagent à effectuer un test dans les deux jours. Sur présentation du récépissé l'agent est placé en ASA jusqu'aux résultats du test.

## Note d'information de la DGCL relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux identifiés comme "cas contact à risque de contamination" et des agents territoriaux présentant des symptômes d'infection au SARS-Cov-2

Cette note, à destination des collectivités territoriales, reprend l'ensemble des dispositions prévues par la circulaire ci-dessus en les adaptant à la fonction publique territoriale.

# Les réponses ministérielles

[Réponse écrite n°11089 du Ministère de la transformation et de la fonction publiques](#) publiée dans le JO du 24/12/2020 relative aux conditions d'application de l'avancement d'échelon aux fonctionnaires en détachement.

[L'article 4 de l'ordonnance du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique](#) a modifié l'article 66 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique territoriale.

Il est désormais tenu compte, dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement du fonctionnaire, **du grade et de l'échelon qu'il a atteint ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine à la suite, soit de sa réussite à un concours ou à un examen professionnel, soit de son inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix, dès lors que ce grade et échelon lui sont plus favorables.**

Ces dispositions ont donc vocation à être appliquées pour les fonctionnaires détachés au sein de l'une des trois fonctions publiques mais sont conditionnées à la prise en compte par l'administration d'origine de l'évolution de la carrière de l'agent et par une transmission de l'information à l'administration d'accueil.

Dans un cadre habituel de suivi des situations administratives des agents, ces échanges d'informations se font de manière courante et fluide entre les deux services. Aucune exception n'est prévue mais les règles de gestion des établissements publics peuvent les amener à recruter davantage des fonctionnaires détachés sur contrat pour lesquelles la rémunération est forfaitaire et révisable à l'échéance du contrat, ce qui peut justifier un retard dans la prise en compte du gain de rémunération liée à un avancement de grade et d'échelon dans l'administration d'origine.

# Foire Aux Questions

**Veillez trouver les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci.**

## **1/L'avancement de grade est-il toujours possible au titre de l'année 2021 en l'absence des lignes directrices de gestion (LDG) ?**

Non, l'avancement de grade est désormais conditionné par l'élaboration des lignes directrices de gestion. En l'absence de celles-ci l'autorité ne pourra pas prononcer d'avancement de grade. Ainsi, dans le cadre de l'élaboration des LDG il appartient à chaque collectivité de définir ses orientations et critères généraux en matière d'avancement de grade au choix.

## **2/ De quelle manière sont calculés les congés annuels des agents à temps partiel ou à temps non complet ?**

Le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux prévoit dans son article 1er que tout fonctionnaire territorial en activité a droit pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts.

Quelle que soit la quotité de travail des agents, le calcul doit être effectué selon ces modalités. Ainsi :

- un agent travaillant 5 jours par semaine a droit à  $5 \times 5 = 25$  jours de congés annuels.
- un agent à temps partiel ou à temps non complet travaillant 4 jours par semaine, quel que soit son temps de travail bénéficie de  $5 \times 4 = 20$  jours de congés annuels

Par ailleurs, lorsque l'agent n'a pas exercé ses fonctions sur la totalité de l'année, les congés sont calculés au prorata du temps de service.

Agent qui part le 1er août et qui travaille 4 jours par semaine :  $5 \times 4 \text{ jours} = 20 \text{ jours} \times 7/12 = 11.66$  jours arrondis à 12 jours pour l'année.

## **3/ Le traitement de l'agent à temps partiel thérapeutique est maintenu mais qu'en est-il de ses primes et indemnités?**

La circulaire ministérielle du 15 mai 2018 relative au temps partiel thérapeutique prévoit que le montant des primes et indemnités est calculés au prorata de la durée effective du service. Ainsi, un agent à temps partiel thérapeutique à 50% percevra la moitié de ses primes. En revanche, il continuera de percevoir l'intégralité de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire.

## Le Compte Epargne Temps

### ► Le principe

Mis en place par le décret n°2004-878 du 26 août 2004, le compte épargne temps (CET) consiste à permettre à l'agent d'épargner des droits à congé, qu'il pourra utiliser ultérieurement sous différentes formes. Son instauration est obligatoire dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics bien que certains aspects de sa mise en œuvre puissent être définis par délibération. Il conviendra en amont de saisir le comité technique.

Ce dispositif est ouvert pour les fonctionnaires et agents contractuels sous réserve :

- qu'ils ne relèvent pas d'un régime d'obligations de service défini par leur statut particulier (cela concerne les professeurs et les assistants d'enseignement artistique)
- qu'ils soient employés de manière continue et aient accompli au moins une année de service

8

### ► L'alimentation

Le CET peut être alimenté :

- par le report de jours de réduction du temps de travail
- par le report de jours de congés annuels, dans la limite suivante : l'agent doit prendre au moins 20 jours de congés annuels dans l'année
- par le report d'une partie des jours de repos compensateurs, sous réserve que cette possibilité ait été prévue par délibération

Le nombre de jours épargné sur le CET ne peut être supérieur à 60, les agents doivent par ailleurs avoir pris au moins 20 jours de congés annuels afin de pouvoir en déposer le reliquat.

*Pour l'année 2020, ce plafond est porté à 70 jours.*



## ► L'indemnisation

L'indemnisation est possible lorsqu'elle est prévue par la délibération.

Si l'agent dispose de moins de 15 jours sur son CET, il ne pourra se prévaloir de cette indemnisation.

Si l'agent dispose de plus de 15 jours, il devra exercer un droit d'option avant le 31 décembre de l'année considérée pour :

- Soit obtenir l'indemnisation pour les jours au-delà de 15 jours
- Soit maintenir les jours sur le CET

L'indemnisation se fera selon les montants suivants :

- catégorie C : 75 euros bruts pour un jour
- catégorie B : 90 euros bruts pour un jour
- catégorie A : 135 euros bruts pour un jour

9

## ► L'utilisation des jours

L'utilisation des jours épargnés sur le CET est de droit lorsqu'ils sont pris à l'issue :

- d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé de solidarité familiale (accompagnement d'une personne en fin de vie),
- d'un congé de proche aidant (à compter du 1er mai 2020).

## ► Les cas particulier de l'indemnisation des jours épargnés sur le CET

- En cas de fin de relation de travail

Indemnisation possible si l'agent démontre qu'il n'a pas pu liquider ses jours avant la fin de la relation de travail (maladie/nécessité du service) = donc 20 jours max indemnisés selon la JP européenne

- En cas de décès de l'agent

Indemnisation des ayants droits

## Un point sur trois congés auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires et les agents contractuels : le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant et le congé de présence parentale

### ► Le congé de solidarité familiale

Inscrit à l'article 57 10° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, il est prévu par la loi n°2010-209 du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Il vient remplacer le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie autrefois instauré par la loi n°99-477 du 9 juin 1999 visant à garantir le droit à l'accès aux soins palliatifs.

Le décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 vient fixer les modalités de mise en œuvre du congé des fonctionnaires. Celles applicables aux agents contractuels sont prévues à l'article 14-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

► Peuvent bénéficier d'un congé de solidarité familiale **les fonctionnaires en activité ou en position de détachement dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.**

► Il est accordé sur demande écrite de l'agent **pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois (six mois au total), soit pour une période continue, soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut dépasser six mois, soit sous forme d'un service à temps partiel pour une quotité de temps de travail égale à 50%, 60%, 70% ou 80% du temps plein accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.**

Le congé prend fin soit à l'expiration de la période accordée, soit, en cas de décès de la personne accompagnée, dans les trois jours qui suivent ce décès, soit à une date antérieure, à la demande de l'agent.

► Durant le congé, **les fonctionnaires relevant du régime spécial** de sécurité sociale ne perçoivent pas de rémunération mais **une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par la collectivité.** Pour ce qui est **des fonctionnaires du régime général et des agents contractuels**, la caisse d'assurance-maladie a compétence pour financer et verser l'allocation.

▶ Afin de formaliser le versement de l'allocation, **l'agent adresse une demande au financeur indiquant le nombre de journées d'allocations demandées, son identité, le numéro et l'organisme de sécurité sociale ainsi que l'attestation du médecin.**

▶ **Le montant de l'allocation est fixé à 54,17 euros par jour et à la moitié de cette somme, soit 27,09 euros par jour**, lorsque le congé est transformé en périodes d'activité à temps partiel. Le nombre maximal d'allocations journalières est fixé à 21 lorsque l'agent prend un congé et à 42 lorsque le congé est transformé en périodes d'activité à temps partiel.

▶ Le congé de solidarité familiale est assimilé à une période de service effectif.

### ▶ **Le congé de proche aidant**

Créé par la loi de transformation de la FP et inscrit à [l'article 57 10° bis de la loi du 26 janvier 1984](#), le congé de proche aidant est accordé à tout fonctionnaire qui en fait la demande.

Les modalités de mise en œuvre du congé des fonctionnaires sont fixées par [le décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020](#).

Le dispositif pour les agents contractuels est prévu à [l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984](#) et ses modalités d'application sont fixées à [l'article 14-4 I du décret n°88-145 du 15 février 1988](#).

▶ Le congé est accordé au fonctionnaire lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

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

▶ Ce congé est attribué **pour une durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, soit pour une période continue, soit pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée, soit sous la forme d'un service à temps partiel.**

▶ Le fonctionnaire doit adresser **une demande écrite accompagnée des pièces justificatives** à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du congé pour une demande initiale ou au moins 15 jours avant son terme en cas de renouvellement.

▶ Pendant le congé de proche aidant, **l'agent n'est pas rémunéré mais il peut cependant percevoir une allocation journalière du proche aidant versée par la caisse d'allocations familiale**. Une demande doit être adressée à cet organisme au moyen d'un formulaire type accompagné des pièces justificatives.

Le nombre d'allocations journalières versées au proche aidant au titre d'un mois civil ne peut être supérieur à 22 et n'est pas cumulable avec les allocations d'aide au retour à l'emploi.

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

▶ Certaines dispositions sont à compléter au regard de la nature de leur recrutement. Ainsi, à l'issue du congé de proche aidant, l'agent contractuel est admis à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. A défaut, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Pour les agents recrutés sur un contrat à durée déterminée, ces dispositions s'appliquent seulement si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice du réemploi.

## ▶ Le congé de présence parentale

Il est prévu à l'article 60 sexies de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et ses modalités d'application ont été fixées par le décret n°2006-1022 du 21 août 2006.

Le décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 est venu modifier certaines dispositions qui sont applicables aux demandes de congé de présence parentale effectuées après le 3 décembre 2020. Toutefois, les agents publics bénéficiant de ce congé à cette date peuvent décider d'opter pour l'application de ces nouvelles modalités.


▶ Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire titulaire et stagiaire, mais également au contractuel lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

▶ Il est accordé de droit, sur demande écrite accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, ainsi que la durée prévisible du traitement de l'enfant.

▶ Le nombre de jours de congé qui peut être attribué est 310 maximum au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et en raison d'une même pathologie. A l'issue de la période de 36 mois, un nouveau droit à congé peut être ouvert, dès lors que les conditions sont réunies.

▶ Depuis le 3 décembre 2020, le congé peut être pris de façon continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée mais également sous la forme d'un service à temps partiel.

▶ Les périodes de congé sont assimilées à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation.



▶ Un agent contractuel peut être recruté pour pallier au remplacement d'un agent en congé de présence parentale dans les conditions fixées par [l'article 3 alinéa 1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#).

▶ Pendant les jours de congé de présence parentale, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. Il peut cependant percevoir l'allocation journalière de présence parentale versée par la caisse d'allocations familiales.