

Indemnité de Fin de Contrat « Prime de précarité »

Webinaire du 08/04/2021

Fondement juridique

- *Article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.*
- *Article 23 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.*
- *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*
- *Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.*

Principe

L'élargissement des possibilités de recours au contrat, prévu dans la loi de transformation de la fonction publique, s'accompagne d'une amélioration significative des conditions de recrutement et d'emploi des contractuels. Comme dans le secteur privé, les agents bénéficiant de contrats de droit public courts, à savoir des CDD d'une durée inférieure ou égale à 1 an, percevront à compter du 1^{er} janvier 2021 une prime de précarité équivalente à 10% de leur salaire brut.

BENEFICIAIRES

Les agents contractuels de droit public dont le contrat est conclu à partir du 1^{er} janvier 2021 sur l'un des fondements juridiques des articles 3 à 3-3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1983 à savoir :

- Art 3-l-1 Accroissement temporaire d'activité
- Art 3-1 Remplacement d'un agent absent ou indisponible
- Art 3-2 Pour les besoins de continuité du service et pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.
- Art 3-3 1 Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire
- Art 3-3 2 Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté
- Art 3-3 3 Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000habitants
- Art 3-3 3 bis Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000habitants
- Art 3-3 4 Pour les communes dès 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant 15 000 habitants et plus
- Art 3-3 5 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

Ne sont pas concernés :

- Les contrats pour accroissement saisonnier
- Les contrats de projet
- Les contrats d'apprentissage
- Les emplois aidés

MODALITES D'OCTROI

L'indemnité n'est versée que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.

La durée du contrat initial avec les renouvellements doit être **inférieure ou égale à 1 an**.

La rémunération brute globale versée à l'agent ne doit pas dépasser 2 fois le montant du SMIC, soit 3 109,16€ par mois au 1^{er} janvier 2021 pour un temps complet.

CONDITIONS D'EXCLUSIONS

L'indemnité ne sera pas due si :

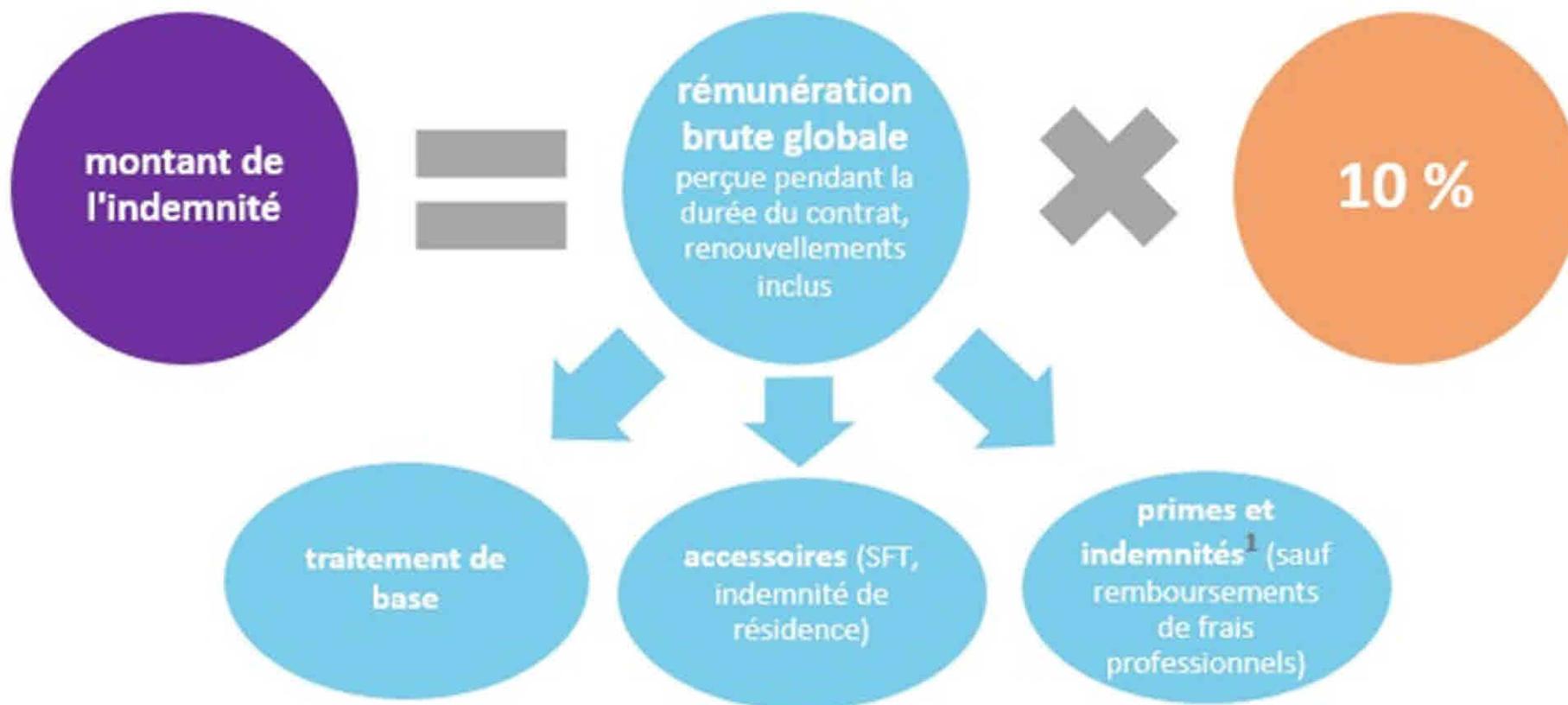
- L'agent contractuel refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur avec une rémunération au moins équivalente,
- L'agent à l'issue du contrat est nommé stagiaire,
- Le contrat de l'agent est renouvelé,
- L'agent conclut un nouveau contrat en CDD ou en CDI au sein de la fonction publique territoriale,
- Rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'agent ou de la collectivité (démission, abandon de poste licenciement),
- La durée du contrat (renouvellement (s) inclus) est supérieure à un an.

CALCUL DE L'INDEMNITE

Le montant de l'indemnité est égal à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de tous ses contrats (contrat initial + les renouvellements).

La rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité doit s'entendre comme le traitement et ses accessoires (supplément familial de traitement, indemnité de résidence) ainsi que les primes et indemnités, à l'exception des remboursements de frais professionnels (définition donnée par l'article 20 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983).

CALCUL DE L'INDEMNITE



CALCUL DE L'INDEMNITE

Outre les remboursements de frais professionnels, l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris n'entre pas non plus dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de contrat. A l'inverse, l'indemnité de fin de contrat est prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris.

L'indemnité sera versée en une seule fois à la fin du contrat, au plus tard un mois après le terme du contrat.

L'indemnité de fin de contrat est soumise :

- CSG et CRDS
- Cotisations Urssaf et Ircantec.

L'indemnité est imposable.

Supplément Familial de Traitement en cas de garde alternée

Webinaire du 08/04/2021

Fondement juridique

- **Décret n° 2020-1366** du 10 novembre 2020 modifiant le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation

Article 11 bis du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 :

« En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'[article 373-2-9 du code civil](#), mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement **peut** être partagée par moitié entre les deux parents dans les cas ci-après :

"1° Lorsque les parents en ont fait la demande conjointe ;

"2° Lorsque les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique.

"Lorsque les parents ont fait une demande conjointe de partage, ils ne peuvent remettre en cause les modalités ainsi choisies qu'au bout d'un an, sauf changement du mode de résidence de l'enfant. »

Article 11 ter du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 :

« En cas de mise en œuvre du partage de la garde de l'enfant dans les conditions prévues par l'article 11 bis, le supplément familial de traitement dû à chacun des parents est égal au montant dû pour l'ensemble des enfants dont il est le parent ou dont il a la charge effective et permanente, multiplié par un coefficient résultant du rapport entre le nombre moyen de ses enfants et le nombre total d'enfants dont il est le parent ou à la charge effective et permanente.

"Lorsque son ancien conjoint est fonctionnaire ou agent public, le bénéficiaire peut demander à ce que le supplément familial de traitement qui lui est dû soit calculé du chef de son ancien conjoint. Dans ce cas, le supplément familial de traitement est calculé sur la base de l'indice de traitement de l'ancien conjoint. Le montant du supplément familial de traitement est alors égal au montant dû au titre du nombre d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente, multiplié par un coefficient résultant du rapport entre le nombre moyen d'enfants du parent bénéficiaire et le nombre total d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente. "Pour l'application des deux premiers alinéas, le nombre moyen d'enfants pour chaque parent est obtenu en faisant la somme du nombre d'enfants à sa charge dans les conditions suivantes :

"1° Chaque enfant en résidence alternée compte pour 0,5 ;

"2° Les autres enfants à charge comptent pour 1."

PRINCIPE

Le décret rappelle les circonstances dans lesquelles ce partage de la charge de l'enfant peut avoir lieu :

- volonté conjointe des parents, étant précisé que leur choix ne peut être remis en cause avant un an, sauf changement du mode de résidence de l'enfant ;
- désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

Dans les deux cas, le partage n'est pas obligatoire mais lorsque cette possibilité est mise en œuvre, le partage de la charge de l'enfant n'est possible que par moitié.

Le calcul du SFT s'effectue selon les modalités suivantes :

- il est égal pour chacun des parents au « montant dû pour l'ensemble des enfants dont il est le parent ou dont il a la charge effective et permanente, multiplié par un coefficient résultant du rapport entre le nombre moyen de ses enfants et le nombre total d'enfants dont il est le parent ou a la charge effective et permanente » ;
- « le nombre moyen d'enfants pour chaque parent est obtenu en faisant la somme du nombre d'enfants à sa charge dans les conditions suivantes :
 - **chaque enfant en résidence alternée compte pour 0,5,**
 - **les autres enfants à charge comptent pour 1 »**

FORMULE

SFT en fonction de tous les enfants dont l'agent public est le parent ou dont il a la charge (enfants en garde alternée et autres enfants à charge ou dont il est le parent) \times Nombre d'enfants affecté du facteur 0,5 ou 1 (selon le mode de garde de chaque enfant)

Nombre total d'enfants à la charge de l'agent public ou dont il est le parent

Lorsque les deux parents sont agents publics, le décret permet au bénéficiaire de demander à ce que le SFT qui lui est dû soit calculé sur la base du traitement de son ancien conjoint = DROIT D'OPTION



EXEMPLE n°1

Couple : 1 agent public et 1 agent non public (2 enfants en garde alternée)

Un couple a eu 2 enfants qui sont en garde alternée. L'agent public est rémunéré à l'IM 343.

Le parent agent public :

- Nombre d'enfants en résidence alternée : 2
- Nombre d'enfants en charge total : 0
- Nombre d'enfants moyen : $(2 \times 0,5) + (0 \times 1) = 1$
- Nombre d'enfants total : 2

SFT de l'agent public :

= SFT pour 2 x nombre moyen d'enfants / nombre total d'enfants
= 73,79 euros x 1 / 2 = 36,89 euros

L'ex conjoint non agent public :

- Nombre d'enfants en résidence alternée : 2
- Nombre d'enfants en charge total : 0
- Nombre d'enfants moyen : $(2 \times 0,5) + (0 \times 1) = 1$
- Nombre d'enfants total : 2

SFT de l'ex conjoint non agent public:

= SFT pour 2 x nombre moyen d'enfants / nombre total d'enfants
= 73,79 euros x 1 / 2 = 36,89 euros

EXEMPLE n°2

Couple : 1 agent public et 1 agent non public (2 enfants en garde alternée + 2 enfants supplémentaires pour l'agent public)

Un couple a eu 2 enfants qui sont en garde alternée. L'agent public est rémunéré à l'IM 343 et a 2 enfants supplémentaires en charge totale.

Le parent agent public :

- Nombre d'enfants en résidence alternée : 2
- Nombre d'enfants en charge total : 2
- Nombre d'enfants moyen : $(2 \times 0,5) + (2 \times 1) = 3$
- Nombre d'enfants total : 4

SFT de l'agent public :

= SFT pour 4 x nombre moyen d'enfants / nombre total d'enfants
= $314,37 \text{ euros} \times 3 / 4 = 235,78 \text{ euros}$

L'ex conjoint non agent public :

- Nombre d'enfants en résidence alternée : 2
- Nombre d'enfants en charge total : 0
- Nombre d'enfants moyen : $(2 \times 0,5) + (0 \times 1) = 1$
- Nombre d'enfants total : 4 (sur la base du nombre d'enfants de l'agent public)

SFT de l'ex conjoint non agent public:

= SFT pour 4 x nombre moyen d'enfants / nombre total d'enfants
= $314,37 \text{ euros} \times 1 / 4 = 78,59 \text{ euros}$

EXEMPLE n°3

Les 2 parents sont agents publics (possibilité du droit d'option)

Un couple a eu 2 enfants qui sont en garde alternée.

Le parent 1 est rémunéré à l'IM 343 et n'a aucun autres enfants en charge totale.

Le parent 2 est rémunéré à l'IM 512 et a 2 autres enfants en charge total

Le parent 1 :

- Nombre d'enfants en résidence alternée : 2
- Nombre d'enfants en charge total : 0
- Nombre d'enfants moyen : $(2 \times 0,5) + (0 \times 1) = 1$
- Nombre d'enfants total : 2

SFT du parent 1:

= SFT pour 2 x nombre moyen d'enfants / nombre total d'enfants

= 73,79 euros x 1 / 2 = 36,89 euros

Le parent 2 :

- Nombre d'enfants en résidence alternée : 2
- Nombre d'enfants en charge total : 2
- Nombre d'enfants moyen : $(2 \times 0,5) + (2 \times 1) = 3$
- Nombre d'enfants total : 4

SFT du parent 2:

= SFT pour 4 x nombre moyen d'enfants / nombre total d'enfants
= 355,70 euros x 3 / 4 = 266,78 euros

DROIT D'OPTION pour le parent 1 = calcul du SFT sur l'IM du parent 2

SFT = montant dû au titre du nombre d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente x le nombre moyen d'enfants du parent bénéficiaire / le nombre total d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente
= 355,70 x (2 x 0,5) / 4 = 88,92

Dans ce cas, l'employeur du parent agent public 2 versera le complément de 52,03 euros (88,92-36,89) au parent agent public 1.

LES NOUVEAUTÉS
RELATIVES AUX FRAIS DE
DÉPLACEMENTS



Forfait mobilités durables

Webinaire du 08/04/2021

Fondement juridique

- **Décret n° 2020-1547** du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale
- Fiche d'application pratique de la DGAFP

Principe

Ce dispositif, issu de la loi d'orientation des mobilités (LOM), permet la prise en charge des frais de déplacements domicile-travail des agents des collectivités et des établissements publics de santé et sociaux venant au travail à vélo ou en covoiturage.

Les agents de la fonction publique territoriale **peuvent** recevoir de leur employeur **200 € par an**, exonérés d'impôt sur le revenu, s'ils viennent au travail à vélo ou vélo à assistance électrique ou en covoiturage en tant que conducteur ou passager, **au moins 100 jours par an**.

Il est exclusif de toute autre prise en charge partielle des frais de transport domicile-travail.

Une délibération de l'organe délibérant de la collectivité sera nécessaire pour acter le versement du forfait à ses agents

Bénéficiaires

- Fonctionnaires (stagiaires et titulaires),
- Contractuels de droit public
- Fiche DGAFP : les agents de droit privés sont également concernés

Conditions d'octroi

Le FMD s'applique aux déplacements :

- Entre la résidence habituelle et le lieu de travail,
- À vélo ou en covoiturage : l'usage du vélo personnel, mécanique ou électrique et le recours au covoiturage, en tant que passager ou conducteur, sont pris en charge,
- Pendant une durée minimale : l'agent doit justifier, au cours d'une année civile, d'au moins 100 jours d'utilisation de l'un des deux modes de transport éligibles, ou des deux alternativement.

La durée minimale est modulée en fonction :

- De la quotité de temps de travail,
- De la durée de présence (recrutement, radiation en cours d'année, ...)

Montant et règles de cumul

Montant maximum : 200 euros par an

Le FMD n'est pas cumulable avec :

- Le remboursement des frais de transports publics (50 % de l'abonnement),
- Un logement de fonction sur le lieu de travail,
- Un véhicule de fonction,
- Un transport collectif gratuit,
- Un transport gratuit par l'employeur.

Procédure d'octroi et contrôles

L'attribution du FMD intervient au terme des étapes suivantes :

- Déclaration préalable : l'agent doit déposer auprès de son employeur une déclaration sur l'honneur certifiant l'utilisation de l'un ou des moyens de transport éligibles au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé,
- Versement l'année suivante : la mise en paiement a lieu au cours de l'année suivante celle du dépôt de la déclaration.

Procédure d'octroi et contrôles

L'employeur est habilité à contrôler le bien fondé du contenu de la déclaration sur l'honneur.

Selon le mode de transport utilisé, ce contrôle de l'employeur présente un caractère facultatif ou obligatoire. Dans cas du vélo, la décision de procéder ou non à ce contrôle est laissée à l'appréciation de l'employeur. **En revanche, le décret rend obligatoire le contrôle de l'utilisation effective du covoiturage.**

Dans les deux cas, les modalités du contrôle ne sont pas encadrées par le décret et laissées à la discrétion l'employeur.

Dans sa fiche pratique, la DGAFP indique que l'attestation sur l'honneur prévue par le décret suffit à justifier l'utilisation du vélo. Toutefois, en cas de doute manifeste, l'employeur peut demander à l'agent la production de tout justificatif, tel que les factures d'achat, d'assurance ou d'entretien.

A propos du covoiturage, la DGAFP cite les justificatifs suivants :

- un relevé de facture (si passager) ou de paiement (si conducteur) à une plateforme de covoiturage ;
- une attestation sur l'honneur si le covoiturage est réalisé en dehors d'une plateforme professionnelle ;
- une attestation issue du registre de preuve de covoiturage.

Pluralité d'employeurs

Lorsque l'agent a plusieurs employeurs publics, les modalités de gestion sont les suivantes :

- dépôt de la déclaration sur l'honneur par l'agent auprès de chaque employeur ;
- détermination du montant du forfait en fonction du total cumulé des heures travaillées ;
- calcul du forfait versé par chaque employeur au prorata du temps de travail auprès de chacun d'eux.

Date d'effet et dispositions transitoires

Le décret est entré en vigueur le 11 décembre 2020 (lendemain de sa publication). Toutefois, il s'applique aux déplacements domicile-travail effectués par les agents à compter du 11 mai 2020.

Des dispositions transitoires étaient prévues pour l'année 2020 :

- réduction de moitié du montant du FMD (100 €) et du nombre minimal de jours d'utilisation de l'un ou des moyens de transport éligibles (50 jours) ;
- cumul dérogatoire du FMD avec le remboursement des frais de transports publics ou d'un abonnement à un service public de location de vélos, sous réserve que les deux dispositifs concernent des périodes distinctes.

Le FMD est totalement exonéré d'impôts et de charges sociales ([art. 81 19° ter b](#)) du code général des impôts et [art. L.136-1-1 III 4° e](#)) du code de la sécurité sociale).

Indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes (revalorisation du montant au 01/01/2021)

Webinaire du 08/04/2021

Fondement juridique

- **Article 14 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001** fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991
- **Arrêté du 28 décembre 2020** fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Principe

L'indemnisation des agents qui effectuent des déplacements répétés et quotidiens à l'intérieur d'une commune, qu'elle soit dotée d'un réseau de transports en commun ou non, prend la forme d'une indemnité forfaitaire de déplacement, d'un **montant maximum de 615 euros** (montant au 01/01/2021). Les fonctions de l'agent sont dans ce cas qualifiées de "fonctions essentiellement itinérantes".

Délibération

Il revient à l'organe délibérant de fixer par délibération la liste des emplois dont les fonctions sont itinérantes. Ce mode d'indemnisation peut parfois être insuffisant pour indemniser les agents. C'est pourquoi, quand c'est possible, il faudra privilégier l'usage d'un véhicule de service afin que l'agent ne se trouve pas dans une situation de remboursement défavorable.



Congés de proche aidant

Webinaire du 08/04/2021

Fondement juridique

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT

Articles 57 - 10° bis et 136

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT

Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant

En référence l'article L3142-16 du code du travail

Principe

Le congé de proche aidant permet, pour une durée limitée, de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave.

Principe

La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite **d'un an sur l'ensemble** de la carrière.

Il peut être pris de manière **continue ou fractionnée** en périodes d'au moins 1 journée **ou sous forme d'un temps partiel.**

L'agent en congé perçoit une allocation journalière de proche aidant.

Bénéficiaires

- Les fonctionnaires titulaires
 - Les stagiaires,
- les agents contractuels de droit public

Conditions d'octroi

Le congé doit permettre d'accompagner un proche :

- le conjoint, le partenaire de PACS, le concubin
- Un ascendant, un descendant ou un enfant dont l'agent assume la charge (au sens des prestations familiales)
- un collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin germain ou cousine germaine, neveu, nièce, ...)
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4e degré du conjoint
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent réside ou entretient des liens étroits et stables, et à qui l'agent 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

Conditions d'octroi

Pour bénéficier du congé de proche aidant, l'agent public adresse une **demande écrite**, au moins **un mois** avant le début du congé, à l'autorité (15 jours si renouvellement et dérogation possible selon la situation de la personne à accompagner).

Il indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que les modalités de son utilisation

- 1° Pour une période continue ;
- 2° Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;
- 3° Sous la forme d'un service à temps partiel.

Conditions d'octroi

En vue d'établir ses droits, l'agent fournit à l'appui de sa demande les pièces justificatives mentionnées à l'[article D. 3142-8 du code du travail](#)

- Déclaration sur l'honneur du lien familial ou de liens
- Si accompagnement d'une personne handicapée, attestation taux d'incapacité permanente d'au moins 80% ou attribution APA

Rémunération

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré.

En revanche, l'agent peut bénéficier d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA) par la Caf.

Pour cela, il doit remplir un formulaire et l'adresser à la Caf ou à son organisme de prestation

Impact du congé sur la carrière pour les fonctionnaires

- Au cours de la période de bénéfice du congé de proche aidant, l'agent reste affecté dans son emploi.
- La durée du congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif.
- Elle est prise en compte pour l'avancement et la promotion interne.

Impact du congé sur la carrière pour les stagiaires

- La fin du stage est reportée du nombre de jours ouvrés mais la durée est retenue dans son intégralité pour le classement et l'avancement

Impact du congé sur la situation de l'agent contractuel

- L'agent reprend son emploi au terme de son congé.
- Si les nécessités de service ne le permettent pas, l'agent est réaffecté en priorité sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

La fin du congé

- L'agent bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans certains cas :
- 1° Décès de la personne aidée ;
- 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- 3° Diminution importante des ressources du fonctionnaire ;
- 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ;
- 6° Lorsque l'état de santé du fonctionnaire le nécessite.

La fin du congé

- L'agent informe par écrit le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève, au moins quinze jours avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.
- En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à huit jours.



Congés de présence parentale

Webinaire du 08/04/2021

Fondement juridique

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT
Articles 60 sexies

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT
Articles 14-2, 27, 28

Décret n°2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale.

Fondement juridique

Décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique

Ce décret est venu modifier les dispositions d'application pour les employeurs locaux

Principe

Le congé de présence parentale permet de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade dont l'état de santé présente une particulière gravité.

Le congé n'est pas rémunéré, mais permet de percevoir l'allocation journalière de présence parentale

Bénéficiaires

- Les fonctionnaires titulaires
 - Les stagiaires,
- les agents contractuels de droit public

Modalités d'octroi

- Le congé est accordé sur demande écrite de l'agent adressée à l'autorité territoriale au moins 15 jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement, accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant.
- Il est accordé au père ou à la mère mais pas simultanément.
- Ce certificat atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants.
- Le certificat précise la durée prévisible du traitement.

Modalités d'octroi

- Si le médecin le prévoit, la durée du congé fait l'objet d'un ré-examen à l'échéance qu'il a fixée et qui est comprise entre 6 mois et un an (apport du décret 2020-1492)
- *En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate, ce délai de 15 jours ne s'applique pas.*

Durée du congé

- 310 jours ouvrés (travaillés) au cours d'une période de 36 mois (pour un même enfant et une même pathologie)
- Possibilité d'octroi d'un nouveau congé dans les mêmes limites que le 1^{er} (apport du décret 2020-1492)

Conditions d'attribution

- Dans les limites fixées ci-dessus, les jours de congé peuvent être pris :
 - Pour une période continue,
 - Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins 1 journée,
 - Sous la forme d'un temps partiel.

- apport du décret 2020-1492

Rémunération

- Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), s'il en remplit les conditions pour les jours ouvrés.

Impact du congé sur la situation de l'agent contractuel

- Pour les agents contractuels, le congé de présence parentale est assimilé à des jours de travail pour tous les avantages liés à l'ancienneté.

Impact du congé sur la carrière pour les fonctionnaires

- Pour les fonctionnaires titulaires, le congé de présence parentale est considéré comme service effectif pour la détermination des droits à l'avancement (échelon et grade), pour la détermination des droits à promotion interne, pour se présenter aux concours internes de la fonction publique et pour la détermination des droits à la formation professionnelle.
- Pour les fonctionnaires stagiaires, la durée du stage est prolongée du nombre de jours de congé de présence parentale utilisés en cours de stage.

La fin du congé de présence parentale

- Le congé de présence parentale prend fin de plein droit :
 - par l'arrivée au terme de la période 3 ans ou du capital de 310 jours de congé,
 - lorsque les conditions médicales ne sont plus remplies,
 - en raison du décès de l'enfant.
 - Le congé de présence parentale peut être écourté sur demande de l'agent :
 - sur demande du bénéficiaire à condition d'informer l'autorité territoriale avec un préavis de 15 jours qu'il renonce à la durée du congé restant à courir.

La fin du congé de présence parentale

- Le fonctionnaire est réaffecté dans son emploi ou à défaut dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou s'il le demande plus proche de son domicile
- Le contractuel conserve le bénéfice de son contrat et est réaffecté dans son emploi ou bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi assorti d'une rémunération équivalente



Congés de solidarité familiale

Webinaire du 08/04/2021

Fondement juridique

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT
-Articles 57-10 et 136

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT
Articles 14-3

Décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires

Fondement juridique

Décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique

Ce décret est venu modifier les dispositions applicables aux stagiaires

Principe

Le congé de solidarité familiale permet à un agent public de rester auprès d'un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital.

Ce congé est d'une durée de 3 mois renouvelable 1 fois.

Il peut consister en une cessation temporaire d'activité (continue ou fractionnée par périodes d'au moins 7 jours) ou en un passage temporaire à temps partiel.

Bénéficiaires

- Les fonctionnaires titulaires
 - Les stagiaires,
- les agents contractuels de droit public

Conditions d'octroi

- La notion de proche s'entend comme :
 - un ascendant,
 - un descendant,
 - un frère, une sœur,
 - une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance, au sens de l'[article L. 1111-6 du code de la santé publique](#),

Ce proche doit souffrir d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou phase terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause.

Conditions d'octroi

- Sur demande écrite avec attestation du médecin de la personne malade
- La demande doit comporter :
 - 1° L'indication du **nombre de journées** d'allocation demandées dans la limite maximale fixée à l'article 6 du présent décret, selon qu'il est en congé de solidarité familiale ou à temps partiel pour cause de solidarité familiale ;
 - 2° Les nom et prénom, le numéro de sécurité sociale, l'attestation du médecin ainsi que le nom de l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée ;
 - 3° Le cas échéant, le nom des autres bénéficiaires de l'allocation d'accompagnement et la répartition des allocations journalières entre chacun des bénéficiaires. Le nombre total d'allocations journalières ne peut être supérieur à la limite fixée au [premier alinéa de l'article L. 168-4 du code de la sécurité sociale](#).
- L'employeur adresse ces éléments dans les 48h à l'organisme de sécurité sociale dont relève l'agent

Durée du congé

- Le congé de solidarité familiale est accordé, au choix de l'agent, selon l'une des formes suivantes :
 - Période continue de 3 mois maximum, renouvelable 1 fois
 - Périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois
 - Temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.

Rémunération

- Ce congé n'est pas rémunéré. Conformément à l'[article L. 168-4 du code de la sécurité sociale](#), il ouvre droit aux allocations journalières servies par le régime d'assurance dont relève l'accompagnant après accord du régime dont relève l'accompagné

Impacts sur la carrière

- Le congé est considéré comme un temps de service effectif
- Si l'agent est fonctionnaire stagiaire, la fin du stage est reportée d'autant de jours de congé de solidarité familiale pris (apport décret 2020-1492).
- Le congé de solidarité familiale est intégralement pris en compte dans le calcul des services retenus pour le classement à titularisation.
- Le congé de solidarité familiale n'est pas pris en compte pour le calcul des RTT.

Impacts sur la situation du contractuel

- L'agent conserve le bénéfice de son contrat

La fin du congé

- Le congé de solidarité familiale prend fin :
 - soit à l'expiration de la période de trois mois (ou 6 mois),
 - soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée,
 - soit à une date antérieure.

Avancement de grade

Nouvelle gestion des Avancements de grade

- Se référer à la fiche détaillée mise en ligne sur le site du CDG 61
 - https://www.cdg61.fr/centre_de_gestion_gestion-des-carrieres_la-gestion-du-personnel-avec-agirhe.phtml

Compétences des commissions administratives paritaires

Compétences des CAP

- Se référer à la liste publiée sur le site et mise à jour :
 - https://www.cdg61.fr/centre_de_gestion_gestion-des-carrieres_cap-ccp-comite-technique-conseil-de-discipline.phtml
 - NB : possibilité dorénavant pour les agents de saisir la CAP en cas de décision dite « défavorable »

Le Temps partiel annualisé suite à un congé de maternité, de paternité ou d'accueil de l'enfant

Webinaire du 08/04/2021

Fondement juridique

- Décret 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant.
- Dispositif expérimental qui concerne les demandes déposées à partir du 25 avril 2020 et jusqu'au 30 juin 2022. Début 2022, le dispositif fera l'objet d'une évaluation qui déterminera sa poursuite ou non

Principe

Ce dispositif instaure des modalités tout à fait nouvelles en terme d'organisation du temps de travail. En effet, ce décret autorise les agents publics élevant un enfant de moins de trois ans à bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue, puisque le dispositif est lissé sur 12 mois.

Un temps partiel annualisé, qui peut être une alternative au congé parental

Délibération

Le temps partiel est soumis à délibération.
Ce dispositif pour pouvoir s'appliquer dans les collectivités est donc soumis à une délibération de l'organe délibérant.

Pour les collectivités qui ont déjà délibéré sur le temps partiel, il convient de modifier la délibération après avis du comité technique préalablement.

Modalités

A l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public bénéficient , sur leur demande, d'un temps partiel annualisé.

Ce temps partiel doit intervenir au terme de l'un des 3 congés, excluant une période de congé annuel, par exemple.

Durée et quotité

Ce temps partiel, qui n'est pas reconductible, correspond à un cycle de 12 mois.

Il commence par une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder 2 mois.

Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.

Modalités

Au terme de l'un de ces congés, s'ouvre un cycle de 12 mois à décomposer en 2 périodes :

- Une partie **non travaillée** de 2 mois maximum non fractionnable
- Une période **travaillée** avec une quotité de service de 60, 70, 80 ou 100% ;

■

■

Exemple

Un agent demande à bénéficier d'un temps partiel annualisé de 50 % sur 12 mois à l'issue de son congé de maternité.

Celui-ci se termine le 31 décembre 2020 et il choisit une période non travaillée de 2 mois.

Exemple

- De janvier à février 2021 : il ne travaillera pas et sera rémunéré à 50 %
- De mars à décembre 2021 : il travaillera et sera rémunéré à 50 %.

Question : quelle quotité de travail à compter de mars 2021 ?

Exemple

Sur l'année, il sera rémunéré à 50 % sur les 12 mois soit $50\% \times 12 = 600\%$

- Les 2 premiers mois, l'agent ne travaillera pas
- Les 10 mois suivants, l'agent doit récupérer les $50\% \times 2$ mois non travaillés
- Les 600% devront être sur les 10 ($600/10$) = 60% donc l'agent travaillera 60% les 10 mois et sera rémunéré 50% sur ces 10 mois

Exemple

Il peut être fixé tout autre quotité de travail (50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %) différente d'un mois sur l'autre du moment que la moyenne sur les 12 mois soit égale à la quotité demandée par l'agent.

Merci de votre attention