

LE MENSUEL

Janvier 2021

■ REMUNERATION

► REVALORISATION DU SMIC ET DE SES INDICES

Le [décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020](#) relève le salaire minimum de croissance. Chaque année, le SMIC est revalorisé. Cette revalorisation annuelle du SMIC est liée à l'évolution de l'inflation et des salaires pour les ménages les plus modestes et permet de garantir un pouvoir d'achat minimum.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2021, le montant du SMIC brut horaire est porté à 10,25 € (augmentation de 0,99%), soit 1 554,58€ mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ; contre 10,15 € depuis le 1^{er} janvier 2020. A noter que le minimum garanti s'établit à 3, 65 € au 1^{er} janvier 2021.

Suivant le droit applicable pour tout salarié de percevoir une rémunération qui ne peut être en dessous du SMIC, applicable également aux agents publics (fonctionnaires et contractuels), l'indemnité différentielle pourra être versée en complément de la rémunération indiciaire. En effet, [le décret n°91-769 du 2 août 1991](#) a institué une indemnité différentielle en faveur des personnels des collectivités afin que leur rémunération soit conforme au SMIC. Compte tenu de son caractère obligatoire, le versement de l'indemnité différentielle n'exige ni délibération, ni arrêté.

Au 1er janvier 2021, les agents rémunérés en dessous de l'indice majoré inférieur ou égal à 332 (1 555,75€) percevront une rémunération inférieure au SMIC. Alors, une indemnité différentielle devra être mise en œuvre afin que la rémunération versée soit au moins égale au SMIC.

Cela concerne les fonctionnaires classés aux 1^{er} (IM 330) et 2^{ème} (IM 331) échelons de la grille indiciaire C1.

Il est conseillé de revaloriser l'indice majoré des contractuels par avenant à leur contrat de travail afin d'éviter de devoir verser cette indemnité différentielle sauf si une mention contractuelle prévoit une rémunération automatique sur la base d'un nouvel indice majoré et immédiatement supérieur au SMIC en cas d'augmentation de la valeur de ce dernier.

► REEVALUATION DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE LA CSG

Le [décret n°2020-1626 du 18 décembre 2020](#) prévoit une réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1^{er} janvier de chaque année.

Ainsi, le texte prévoit qu'au 1^{er} janvier de chaque année, si la rémunération brute a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité sera réévalué proportionnellement à cette évaluation.

Donc, la formule suivante s'appliquera :

Indemnité au 1^{er} janvier de l'année N+1 =
(Rémunération brute annuelle de l'année « N » /
Rémunération brute annuelle de l'année « N-1 »)
X montant de l'indemnité mensuelle de l'année « N »

A noter que lorsqu'un changement de quotient de travail est intervenu au cours de l'année civile écoulée ou que l'agent a connu une évolution de sa rémunération liée à un congé maladie sur cette même période, l'indice de ces évolutions est alors neutralisé pour la réalisation de cette compensation.

► « FORFAIT MOBILITES DURABLES »

Le [décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020](#) prévoit les conditions et les modalités d'applications du « forfait mobilités durables » aux agents de la Fonction Publique Territoriale. Institué par la loi d'orientation des mobilités (LOM), ce dispositif a pour but d'encourager, pour les déplacements domicile-travail, la pratique du vélo ou du covoiturage.

Ainsi, les agents peuvent bénéficier du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs **déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur vélo (mécanique ou à assistance électrique) ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage** sous forme d'un « forfait mobilités durables ».

Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité / de l'établissement public de définir les modalités d'octroi du « forfait mobilités durables ».

Le bénéfice de ce « forfait mobilités durables » est soumis à un nombre minimal de jours d'utilisation du moyen de transport (100 jours/an). Cependant, le nombre minimal de jour est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent.

Le **montant maximal annuel du « forfait mobilités durables » est fixé à 200 euros**. Tout comme le nombre de jours, le montant du forfait peut être modulé à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé.

Son bénéfice est subordonné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur établie par l'agent auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé. Le forfait est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration sur l'honneur.

L'utilisation effective du covoiturage fait l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur qui peut demander à l'agent un justificatif utile à cet effet. De plus, l'utilisation du vélo peut également faire l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur.

Des dispositions particulières s'appliquent lorsque l'agent a plusieurs employeurs.

A noter que le versement de ce forfait est exclusif du versement mensuel de remboursement des frais

de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret du 21 juin 2010.

De plus, les agents bénéficiant d'un logement de fonctions sur leur lieu de travail, les agents bénéficiant d'un véhicule de fonction, les agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail, les agents transportés gratuitement par leurs employeurs ne peuvent se voir octroyer ce forfait.

Enfin, **le présent texte s'applique aux déplacements effectués par les agents à compter du 11 mai 2020.**

Cas exceptionnel de l'année 2020 : par dérogation, les agents peuvent bénéficier à la fois du versement du « forfait mobilités durables », et du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'un abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret du 21 juin 2020, à condition toutefois que leur versement intervienne au titre de périodes distinctes. De plus, le montant du « forfait mobilités durables » et le nombre minimal de jour sont réduits de moitié au titre des déplacements effectués au cours de l'année 2020.



■ EMPLOI

► RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Pris en application de l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, le [décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020](#), fixe les conditions et modalités de mise en œuvre du rapport social unique (anciennement dénommé « bilan social ») et de la base de données sociales dans les administrations publiques. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

A noter que **la base des données sociales est actualisée chaque année (et non plus tous les deux ans)** et donnera lieu à la rédaction d'un rapport social unique présenté en Comité technique annuellement.

Le Comité Technique compétent reste celui du Centre de Gestion pour les collectivités et établissements comptant moins de 50 agents, les structures de 50 agents et + disposant de leur propre Comité Technique.

Le rapport social unique sera publié, soit sur le site internet de la collectivité/ l'établissement du Comité Technique, soit par tout moyen.

Le Centre de Gestion continue à mettre à votre disposition l'outil de recueil des données sociales et reste votre interlocuteur pour vous accompagner dans la démarche qui sera mise en œuvre à compter d'avril prochain.

► AIDE FINANCIERE EXCEPTIONNELLE POUR LE RECRUTEMENT D'APPRENTIS

Dans le cadre du plan de relance « 1jeune, 1 solution », le gouvernement avait annoncé le renforcement du soutien à l'apprentissage au sein des collectivités territoriales à travers une aide exceptionnelle au recrutement d'apprentis.

Le [décret n°2020-1622](#) a pour objet de déterminer les modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement des apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent donc percevoir une **aide exceptionnelle forfaitaire de 3 000 euros** versée en une seule fois pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. Son versement est effectué par l'agence de services et de paiement en une seule fois. Dans certains cas, cette aide financière peut être fixée de manière rétroactive.

L'[Agence de Services et de Paiement](#) assure la gestion administrative, technique et financière de l'aide exceptionnelle pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.

Une démarche simple et dématérialisée est

proposée. En effet, les demandes d'aides sont à adresser à l'Agence de services et de paiement, via une plateforme de télé service ouverte à compter de **mars 2021**.

A noter que cette mesure est complémentaire du financement par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale qui vient financer à hauteur de 50% les coûts de formation comme prévu par la loi de Transformation de la Fonction Publique.



■ CARRIERES

► LE CONGE DU PROCHE AIDANT

Le décret n°[2020-1557 du 8 décembre 2020](#) crée le congé de proche aidant qui peut être octroyé à l'agent fonctionnaire ou contractuel, lorsque qu'un **proche souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité**.

Le décret fixe les modalités de mise en œuvre, d'utilisation et de renouvellement de ce congé. Il précise également les délais et situations d'urgence pour lesquels les délais sont supprimés. Enfin, il définit les modalités d'utilisation de ce congé ainsi que les cas de reprise anticipée et de renoncement.

[Retrouvez toutes les informations en cliquant ICI.](#)

► REFORME DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Le [décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020](#) vient modifier le décret 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

Le décret confirme la suppression des conseils de discipline de recours conformément aux dispositions de la loi de Transformation de la Fonction Publique. Désormais, pour les recours formés contre les sanctions disciplinaires, les agents devront saisir le **Tribunal Administratif**.

Toutefois, afin d'assurer une certaine continuité dans le suivi des dossiers, le décret prévoit également des dispositions transitoires pour maintenir des situations toujours en cours devant cette instance.

Par ailleurs, le décret prévoit également que désormais, lorsque le fonctionnaire poursuivi occupe un des emplois fonctionnels mentionnés à [l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984](#), trois fonctionnaires occupant également un emploi fonctionnel et tirés au sort par le Président du conseil de discipline parmi une liste dressée par le secrétariat du conseil de discipline et comportant tous les agents occupant un emploi fonctionnel dans la région, siègent en qualité de représentants du personnel.

Le décret prévoit aussi qu'un agent peut désormais obtenir la communication ou la copie de son dossier individuel géré sur support électronique et ce à l'issue d'une procédure disciplinaire décrite à [l'article 14 du décret n°2011-675 du 15 juin 2011](#) relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique.

Enfin, le décret précise que la sanction prononcée par l'autorité territoriale disposant d'un pouvoir disciplinaire est immédiatement exécutoire.

[l'ordonnance n°2020-1507 du 2 décembre 2020](#) adapte le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire.

Désormais et pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire (récemment prolongée jusqu'au 16 février 2021 majoré d'un mois), à l'initiative de la personne chargée de la convocation, le recours à des réunions dématérialisées en audio ou visioconférence, peut être autorisé pour :

- les organes collégiaux des établissements publics, quel que soit leur statut, des groupements d'intérêt public, des autorités administratives indépendantes, des autorités publiques indépendantes, d'autres organismes publics, des organismes privés chargés d'une mission de service public administratif ;

- les commissions et autres instances collégiales administratives ayant vocation à adopter des avis ou des décisions, quels que soient leurs statuts.

En outre, dans le cas où leur renouvellement ou leur remplacement implique de procéder à une élection qui ne peut être réalisée par les administrations à distance et de façon dématérialisée, les membres des instances de délibérations des organes, collèges ou encore commissions qui arrivent à échéance, pourront voir leurs mandats prolongés au maximum jusqu'au 30 avril 2021. Cette disposition concerne aussi les dirigeants de ces mêmes établissements publics, autorités, instances ou organismes et des autres instances collégiales administratives dont le mandat est arrivé à échéance pendant la période d'urgence sanitaire.

Ces dispositions visent à garantir la continuité des organes délibérants et des exécutifs de ces structures.

A noter que toutefois, cette ordonnance ne vise pas les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs groupements.



A suivre prochainement, un Mensuel « spécial carrières »

INFO COVID 19

► FONCTIONNEMENT DES ETABLISSEMENTS PUBLICS ET DES INSTANCES COLLEGIALES ADMINISTRATIVES PENDANT L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE

Prise en application de l'article 10 de la loi du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire,



A suivre la mise à jour de la FAQ Covid-19

▣ LE CDG A VOTRE SERVICE

► Une juriste à votre disposition

Elise BARRITAUD a rejoint l'équipe du Centre de Gestion depuis le 1^{er} janvier 2021. Elle vous accompagne au quotidien pour résoudre les questions juridiques relatives au droit de la Fonction Publique, droits et obligations des agents, cumul d'activités, temps de travail, discipline, régime indemnitaire

La saisine sera effectuée par mail sur l'adresse :
[e.barritaud @cdg36.fr](mailto:e.barritaud@cdg36.fr).

► Pôle carrière

Le Pôle carrière est toujours votre référent pour les questions relatives au déroulement de la carrière des agents (stage, titularisation, avancements, promotion, positions administratives, contrats), depuis la nomination/contractualisation, jusqu'à la radiation et tous les dossiers traités en commissions administratives paritaires

▣ AGENDA

Dates	Dates limites de Dépôt des dossiers		Dates	Dates limites de dépôt des dossiers
COMITE TECHNIQUE 1)			COMMISSION DE REFORME (1)	
12 Avril 2021	8 Mars 2021		1 ^{er} Avril 2021	2 Mars 2021
7 Juin 2021	10 Mai 2021		27 Mai 2021	27 Avril 2021
20 Septembre 2021	23 Août 2021		8 Juillet 2021	8 Juin 2021
22 Novembre 2021	25 Octobre 2021		7 Octobre 2021	7 Septembre 2021
COMMISSIONS PARITAIRES (1) (2)			COMITE MEDICAL (1)	
6 Avril 2021	9 Mars 2021		18 Février 2021	28 Janvier 2021
15 Juin 2021	11 Mai 2021		18 Mars 2021	25 Février 2021
14 Septembre 2021	17 Août 2021		22 Avril 2021	1 ^{er} Avril 2021
9 Novembre 2021	12 Octobre 2021		20 Mai 2021	29 Avril 2021
			17 Juin 2021	27 Mai 2021
			22 Juillet 2021	1 ^{er} Juillet 2021
			23 Septembre 2021	2 Septembre 2021
			21 Octobre 2021	30 Septembre 2021
			18 Novembre 2021	28 Octobre 2021
			16 Décembre 2021	25 Novembre 2021

(1) Tout dossier arrivé après la date limite fixée sera présenté lors de la séance suivante

(2) CAP et CCP

