



A LA UNE

Suspension du jour de carence au titre des congés liés à la covid-19

Le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 précise les conditions de mise en œuvre de la suspension temporaire 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.

Ce texte, pris pour l'application des dispositions du Code de la sécurité sociale et de l'article 217 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 s'applique aux agents publics.

L'agent qui a effectué un **test positif de détection du SARS-CoV-2** par RT-PCR ou par détection antigénique inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale, est placé en **congé de maladie sans application** des dispositions du I de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 susvisée, sous réserve d'avoir transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie en application de la procédure définie à l'article 3 du décret du 8 janvier 2021.

Le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 s'applique jusqu'au 31 mars 2021 inclus (**pas d'effet rétroactif au 1er janvier 2021**).



[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 Premier Ministre a annoncé, dans son allocution du 7 janvier 2021, le renforcement de sa stratégie « tester, tracer, isoler » ainsi que la possibilité d'obtenir un arrêt de travail immédiat sans consultation médicale et sans délai de carence, en cas d'apparition de symptômes de la COVID-19 ou de contact avec une personne porteuse du virus.

Cette nouvelle possibilité est réservée uniquement aux personnes ne pouvant pas télétravailler.

Dès le 10 janvier et jusqu'au 31 mars 2021 inclus, un nouveau télé service est ouvert pour les personnes ayant des symptômes évocateurs du coronavirus. Les agents ayant besoin d'un arrêt de travail et ne pouvant télétravailler, pourront bénéficier d'un arrêt de 4 jours maximum, sans délai de carence.

Il convient de demander un arrêt de travail dérogatoire sur le site [declare.ameli.fr](https://www.ameli.fr).



<https://www.ameli.fr/espace-presse/communiqués-et-dossiers-de-presse/les-derniers-communiqués-de-la-caisse-nationale/detail-d-un-communiqué/3971.php>

Indemnité de fin de contrat

Depuis le 1^{er} janvier 2021, certains agents contractuels de la fonction publique recrutés pour l'un des motifs suivants prévus par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, bénéficieront d'une indemnité de fin de contrat:

- accroissement temporaire (1° du I de l'article 3 de la loi n°84-53)
- remplacement d'agent indisponible (article 3-1 de la loi n°84-53)
- pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2)
- occupation de manière permanente par un contractuel d'un emploi permanent pour les motifs énumérés à l'article 3-3 de la loi n°84-53

Les contrats d'accroissement saisonnier et les contrats de projets ne sont concernés.

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée différentes conditions sont à remplir :

- La durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an,
- La rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 2 fois le SMIC (3 078,83 € par mois).



L'agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat :

- Si l'agent continue à travailler dans la fonction publique territoriale à la fin de son contrat, notamment si son contrat est immédiatement renouvelé ou s'il bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique territoriale ou encore lorsqu'il est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin de son contrat,
- Si le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme (démission ou licenciement en cours de contrat),
- Si l'agent refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente,
- Si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent (Non-renouvellement d'un titre de séjour, déchéance des droits civiques, interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge)

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus. Elle est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.

[Article 23 - Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique territoriale](#)

[Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique](#)

Congés de présence parentale et de solidarité familiale

Le décret du 30 novembre 2020 vient assouplir les conditions d'ouverture et de renouvellement du congé de présence parentale et clarifier les conditions d'attribution et de mise en œuvre du congé de solidarité familiale pour les fonctionnaires stagiaires des trois fonctions publiques.

Le congé de présence parentale est accordé à un agent (fonctionnaire ou 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.

Le décret du 30 novembre précise les nouvelles modalités de prise en charge de ce congé qui :

- peut désormais être pris de manière fractionnée ou sous forme de temps partiel ;
- peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans la limite des 310 jours ouvrés et des 36 mois, au terme de la durée maximale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant,
- peut faire l'objet d'un renouvellement. La période à l'issue de laquelle le droit à ce congé doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement est fixée entre 6 à 12 mois, au lieu de 6 mois maximum auparavant.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux demandes de congé de présence parentale ou de prolongation de congé de présence parentale présentées à compter du 3 décembre 2020.

Les agents publics bénéficiant d'un congé de présence parentale au 3 décembre 2020 peuvent opter également pour l'application de ces dispositions.

Le congé de solidarité familiale permet à un agent public de rester auprès d'un proche en fin de vie. 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. Ce congé est non rémunéré. Toutefois, l'agent peut demander à bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie.

Le décret prévoit que la date de fin de la durée statutaire du stage du stagiaire qui a bénéficié du congé de solidarité familiale est reportée d'un nombre de jours égal au nombre de jours qu'il a utilisés (le cas échéant, de demi-journées de congé de présence parentale). La période de congé de solidarité familiale est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

[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](#)



Congé de proche aidant dans la fonction publique

Le décret du 8 décembre 2020 détermine les conditions d'attribution et de renouvellement du congé de proche aidant pour les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public des trois fonctions publiques.

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

Il existe des modalités différentes d'utilisation du congé (pour une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée, sous la forme d'un service à temps partiel.) Selon le statut de l'agent : fonctionnaires (articles 1 à 8), fonctionnaires stagiaires (articles 9 à 11) et agents contractuels de droit public (articles 12 à 15)



[Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique](#)

Forfait mobilités durables dans la fonction publique territoriale

Les agents de la fonction publique territoriale peuvent bénéficier d'un forfait mobilités durables.

Instauré par la loi d'orientation des mobilités (LOM), ce dispositif est destiné à encourager la pratique du vélo (mécanique ou à assistance électrique) ou le covoiturage pour les déplacements domicile-travail.

Les agents peuvent donc se voir rembourser sous la forme d'un forfait tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur vélo de covoiturage.

Les modalités d'octroi du "forfait mobilités durables" doivent être définies par délibération de l'organe délibérant.

L'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat, prévoit que les déplacements doivent avoir été effectués pendant un nombre minimal de jours sur une année civile, soit 100 jours, ce nombre étant modulable en fonction de la quotité de travail de l'agent, et le montant du forfait a été fixé à 200 euros.

Le décret s'applique aux déplacements effectués à compter du 11 mai 2020.

L'agent doit déposer une déclaration sur l'honneur auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé.



[Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020](#)

Aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis

Le 20 décembre dernier, est paru au Journal officiel, 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.

Il précise les modalités de versement d'une aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis dans le secteur public.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent percevoir une aide exceptionnelle forfaitaire de 3 000 euros versée en une seule fois pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021. C'est l'agence de service et de paiement qui assure pour le compte de l'Etat la gestion administrative, technique et financière de cette aide exceptionnelle.



[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](#)

REMUNERATION

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Un décret du 18 décembre 2020 modifie les modalités de réévaluation annuelle de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1er janvier de chaque année. Il entre en vigueur le 1er janvier 2021.



[Décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique](#)

Fixation du SMIC brut horaire

Le décret 2020-1598 fixe le montant du SMIC brut horaire à 10,25 € (contre 10,15 €) soit 1 554,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. De même, le montant du minimum garanti, demeure fixé à 3,65 €.



[Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)