

**Compte Epargne Temps (CET) : les jours épargnés en 2020
au-delà de 60 jours peuvent être maintenus**

Le décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire a assoupli titre temporaire les règles de gestion du compte épargne temps (CET) au titre de l'année 2020 :

- le plafond global de jours épargnés sur le CET passe ainsi à 70 jours au lieu de 60 ;
- les années suivantes, les jours ainsi épargnés au-delà de 60 jours peuvent être maintenus sur le CET ou être utilisés dans les conditions habituelles (pris sous forme de congés, indemnisés et/ou pris en compte pour le Régime de retraite additionnelle de la fonction publique).

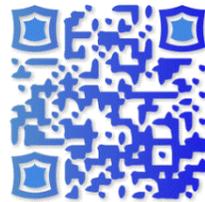
Téléchargeable sur notre Site Internet : [\[pdf\] 2021](#)

Disponibles, nous sommes en permanence à votre écoute.
Nous défendons votre grade, votre fonction.
Nous vous informons sur vos droits et vos obligations.
Nous revendiquons pour de nouveaux acquis sociaux

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),
Nom **Prénom**
Adresse.....
Grade.....
Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date **Signature**

Votre contact local

26 Mai 2021
T.CAMILIERI

**Statut et prise en charge des agents
territoriaux spécialisés des écoles maternelles**



Les dispositions de l'article R. 412-127 du code des communes précisent que toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines

Le recrutement et l'affectation de ces personnels de statut communal incombent aux employeurs territoriaux et figurent au nombre des dépenses de fonctionnement des écoles à charge des communes.

La loi n° 2019-791 pour une école de la confiance, promulguée le 26 juillet 2019 ne prévoit pas de modification du statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Il appartient en conséquence aux municipalités d'apprécier les situations en liaison avec les services de l'éducation nationale concernés et, en fonction des moyens dont elles peuvent disposer, de prendre toute décision concernant le nombre des agents affectés dans les écoles maternelles et l'organisation de leur service.

Sur le temps scolaire, le directeur d'école organise le service des agents territoriaux qui sont mis à disposition de la commune afin que chaque classe puisse en bénéficier.

[Statut et prise en charge des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
http://www.senat.fr/questions/base/2021/qSEQ210220755.html](http://www.senat.fr/questions/base/2021/qSEQ210220755.html)

**Mise en œuvre des lignes directrices de gestion :
publication d'un nouveau guide**

L'AMF publie ce jour un guide pratique inédit sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG) qui sensibilise les employeurs publics sur l'importance d'une nouvelle obligation issue de la loi de transformation de la Fonction publique de 2019. Chaque maire et président d'intercommunalité, en sa qualité d'employeur public, doit dorénavant établir les lignes directrices de gestion (LDG) applicables aux personnels de sa commune.

Ce vocabulaire technique ne doit pas masquer la dimension stratégique de ce nouveau dispositif dont la mise en œuvre relève à l'évidence de la responsabilité des élus.

Les LDG fixent en effet les choix de la commune ou de l'EPCI en matière de ressources humaines (RH) et la façon dont elle souhaite piloter sa gestion RH. Elles vont déterminer la nature des relations de la collectivité avec son personnel, tout en réaffirmant le rôle du maire ou président d'EPCI en tant qu'employeur public. Si ces LDG sont prises pour une durée de six ans maximum, elles peuvent faire l'objet d'une révision, en tout ou partie.

*Le Guide AMF LDG Téléchargeable sur notre Site Internet :
GUIDEAMFE16DD974D3639AD468242DDA533837C6*

**SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9
SITE INTERNET : WWW.SAFPT.ORG**

Peut-on décompter les RTT en heures ?



Il ressort de l'article 1 du décret n°2000-815 que « La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'Etat ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées ».

Il ressort par ailleurs de l'article 4 du décret n°2000-815 que « Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu à l'article 1er ».

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Force est de constater que la circulaire NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 ne fait référence qu'à des « jours d'ARTT ».

Par ailleurs, l'esprit de ce dispositif semble davantage reposer sur un décompte en jours.

En outre, en pratique, considérer qu'il soit possible de poser des heures de RTT peut soulever un certain nombre de difficultés.

Par exemple, il ressort de l'article 3 du décret n°2004-878 que « Le compte épargne-temps est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels tels que prévus par le décret du 26 novembre 1985 susvisé, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt ».

Il est ainsi fait référence à des jours de RTT et non pas des heures. Ainsi, la collectivité qui prévoirait la possibilité de poser des heures de RTT devrait prévoir à combien d'heures équivaut un jour de RTT.

Si un décompte en heures peut sembler peu opportun pour une collectivité d'un point de vue pratique, il lui appartient, à défaut d'éléments exprès en ce sens, d'apprécier la possibilité d'un décompte en heures des RTT.

Pension personnelle et rémunération : règles relatives au cumul limité

A titre exceptionnel et par dérogation aux articles L.84 et L.85 du code des pensions civiles et militaires de retraite, une pension de vieillesse peut être entièrement cumulée avec une rémunération perçue, au titre d'une activité professionnelle exercée dans un établissement de santé ou un établissement médico-social, durant la période comprise entre le 1er mars et le 31 juillet 2020 (article 14 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020).

Cette période prend fin le 31 octobre 2020 pour les seuls territoires de la Guyane et de Mayotte (article 2 de la loi n°2020-856 du 9 juillet 2020).

Ce dispositif dérogatoire est renouvelé durant la période comprise entre le 23 mars et la fin de la période d'état d'urgence actuellement fixée au 1er juin 2021.

Ainsi, les revenus perçus au titre d'une activité médicale ou paramédicale exercée en tant que personnel soignant hospitalier ne seront pas pris en compte pour l'application des règles du cumul emploi-retraite plafonné durant cette période (courrier interministériel en date du 23 mars 2021).

Négociation collective et protection sociale complémentaire dans la fonction publique : un projet de loi ratifiant 2 ordonnances a été présenté par le Gouvernement

Protection sociale
complémentaire
Mise en conformité

L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs élargit les domaines ouverts à la négociation pour y inclure notamment l'apprentissage et la qualité de vie au travail.

Elle permet de conférer une portée normative aux accords collectifs afin de contribuer à leur développement et impose une obligation de négociation des plans d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'ordonnance s'applique depuis le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions relatives à la modification, à la révision et à la suspension des accords collectifs qui entreront en vigueur après la publication d'un décret en Conseil d'État qui interviendra prochainement.

L'ensemble des acteurs locaux peuvent donc se saisir dès maintenant des nouveaux outils et domaines ouverts à la négociation, sans attendre la conclusion d'accords au niveau national.

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire: les employeurs publics seront tenus, comme dans le secteur privé, de financer au moins 50 % de leur complémentaire santé.

Cette obligation de prise en charge à 50 % s'appliquera progressivement, dès 2024 à l'État, à mesure que les contrats collectifs arriveront à échéance, et au plus tard en 2026 à tous les employeurs publics des trois versants de la fonction publique.

Elle concernera tous les agents publics, sans distinction de statut. La transition vers le régime cible s'engagera dès 2022 pour les agents de l'État, avec une prise en charge forfaitaire (de l'ordre de 15 €) du coût de leur complémentaire santé.

Cette ordonnance permet également une participation de l'employeur à des contrats de prévoyance couvrant les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès. Elle fixe, pour les employeurs publics territoriaux et à leur demande, une participation obligatoire à ces contrats à hauteur de 20 % dès 2025. Les employeurs publics territoriaux définiront leur participation aux contrats de prévoyance dans les conditions prévues par l'ordonnance.

[Compte rendu du Conseil des ministres du 28 avril 2021 - https://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/2021-04-28](https://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/2021-04-28)

Congé spécial et absence d'offre d'emploi correspondant au grade d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et en fin de détachement

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire territorial sur un emploi fonctionnel mentionné à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, à l'initiative de la collectivité ou de l'établissement au sein de laquelle ou duquel il est détaché sur un tel emploi, que cette fin de fonctions intervienne avant le terme normal du détachement ou résulte de l'absence de renouvellement de celui-ci, ce fonctionnaire est en principe réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Si sa collectivité ou son établissement d'origine n'est pas en mesure, à la date à laquelle la fin du détachement prend effet, de le réaffecter sur un tel emploi, le fonctionnaire est en droit, dans les conditions prévues par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, de demander à la collectivité ou à l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel à bénéficier, notamment, d'un congé spécial.

[Conseil d'État - https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2021-01-26/439819](https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2021-01-26/439819)