

■ LE FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITE POUR CONVENANCES PERSONNELLES DOIT-IL INFORMER SA COLLECTIVITE DE L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PRIVEE ?

L'agent cessant temporairement ses fonctions dans le cadre d'une mise en disponibilité pour convenances personnelles, qui se propose d'exercer une activité privée, saisit par écrit l'autorité hiérarchique dont il relève avant le début de l'exercice de son activité privée (article 18 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020).

Tout changement d'activité pendant un délai de 3 ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent à la connaissance de son administration avant le début de cette nouvelle activité.

Il revient à l'autorité territoriale d'apprécier si cette activité risque de méconnaître tout principe déontologique mentionné au chapitre IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ou de placer l'intéressé(e) en situation de prise illégale d'intérêts.

En cas de doute sérieux sur la compatibilité des activités exercées au cours des 3 dernières années avec les fonctions envisagées, l'autorité territoriale peut solliciter l'avis du [réfèrent déontologue](#).

■ LES AGENTS QUI, DANS LE CADRE DE LEUR CYCLE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL (PAS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES), ONT TRAVAILLE EXCEPTIONNELLEMENT DE NUIT LORS DU DERNIER EPISODE NEIGEUX PEUVENT-ILS BENEFICIER DE L'INDEMNITE D'ASTREINTE DE NUIT ?

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. » (article 5 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000)

Ainsi, l'astreinte consiste en l'obligation pour l'agent de demeurer à son domicile, elle n'est pas considérée comme du travail effectif et n'est pas rémunérée comme tel mais indemnisée par le versement d'une indemnité d'astreinte.

Si les agents n'étaient pas à leur domicile mais ont fourni un travail effectif sur le lieu du travail, il ne peut donc s'agir d'une astreinte.

■ PEUT-ON DEROGER A LA DUREE HEBDOMADAIRE MAXIMALE (48 HEURES OU 44 HEURES EN MOYENNE SUR TOUTE PERIODE DE 12 SEMAINES CONSECUTIVES) OU A L'AMPLITUDE MAXIMALE DU TEMPS DE TRAVAIL (12 HEURES) ?

Il peut être dérogé à la durée hebdomadaire maximale ou à l'amplitude maximale du temps de travail lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique (II de l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000).

La notion de « circonstances exceptionnelles » n'est pas définie par les textes. Elle semble toutefois limitée à des situations imprévisibles, causées par un évènement extérieur et indépendant de la volonté de la collectivité (par exemple : trouble à l'ordre public ou entravant le fonctionnement des services publics tel que la neige, une catastrophe naturelle ou une épidémie).

■ PEUT-ON VERSER LA PRIME GRAND-ÂGE A TOUS LES AGENTS EXERÇANT LES FONCTIONS DE SOIGNANTS AU SEIN DES EHPAD OU DE TOUTE AUTRE STRUCTURE PRENANT EN CHARGE DES PERSONNES AGEES ?

Non, le décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020 précise bien que les bénéficiaires de cette prime Grand Âge de 118€ brut mensuel maximum sont uniquement les agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant les fonctions d'aide-soignant ou des fonctions d'aide médico-psychologique régis par le décret du 28 août 1992 susvisé et les agents contractuels de la fonction publique territoriale exerçant des fonctions similaires.

En conséquence, par exemple un agent recruté sur le grade d'agent social exerçant des fonctions d'aide-soignant ne pourra pas bénéficier de cette prime.

■ POUR LE NOUVEAU CALCUL DU CAPITAL-DECES, DOIT-ON RETABLIR LA REMUNERATION DE L'AGENT A PLEIN TRAITEMENT LORSQUE CE DERNIER ETAIT EN CONGE DE MALADIE, A DEMI-TRAITEMENT AU JOUR DE SON DECES ?

Le décret n°2021-176 du 17 février 2021 modifie de manière temporaire les modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021.

Il prévoit que le montant du capital ne soit plus forfaitaire mais déterminé par la rémunération perçue par l'agent avant son décès.

Le montant du capital décès est ainsi égal à la dernière rémunération annuelle d'activité du fonctionnaire, indemnités accessoires comprises, pour les agents affiliés au régime spécial (CNRACL). Il correspond à 1/4 de cette rémunération si l'agent avait atteint l'âge d'ouverture de ses droits à retraite ou est fonctionnaire stagiaire.

Pour les agents affiliés au régime général (IRCANTEC) (c'est-à-dire les contractuels de droit public et les fonctionnaires de moins de 28h), le montant résulte des émoluments perçus durant les douze mois précédant la date du décès, desquels est retranché le montant du capital décès servi par le régime général de sécurité sociale, sauf exceptions.

Aucune disposition ne permet de considérer un rétablissement de la dernière rémunération à plein traitement et le décret précise bien qu'il s'agit de la dernière rémunération annuelle perçue par l'agent avant son décès qui doit être prise en compte.