



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°21

Novembre

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels



Les dispositions réglementaires

p. 2

Dernières minutes/mesures relatives aux secrétaires de mairie

L'indemnité inflation

Le temps partiel thérapeutique

Foire Aux Questions « forfait télétravail »

Nouveaux montants du RIFSEEP pour les ingénieurs et les techniciens

Les dispositions relatives au covid-19

p. 7

Loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire

Décret prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de la crise sanitaire

La jurisprudence

p. 8

CAA du 15/10/2021 / Annulation d'une sanction d'exclusion de fonctions

CE du 27/09/2021 / Alimentation du compte épargne temps

Focus

p. 9

L'entretien professionnel

Le complément indemnitaire annuel

Foire aux questions

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci p. 12

Le mot du service

Ce mois de novembre, riche en annonces législatives et réglementaires, aura été celui d'éclaircissements juridiques sur des points très attendus.

Vous retrouverez donc dans ce numéro un point d'actualité sur le nouveau temps partiel thérapeutique et l'actualisation des montants du RIFSEEP pour certains cadres d'emploi de la fonction publique territoriale.

Face à la recrudescence de l'épidémie de coronavirus, le service reste attentif à toutes annonces gouvernementales à ce sujet et vous rappelle l'importance du respect des gestes barrières.

Vos conseillères statutaires

Nathalie ARIOLI

Gabrielle NEGRONI

Emilie PLA

Les dispositions réglementaires

Mesures relatives aux secrétaires de mairie

La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, a annoncé ce jeudi 25 novembre à l'occasion de l'inauguration d'une nouvelle maison France services, plusieurs mesures visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

Parmi elles, ont été évoqués **une revalorisation salariale pour fin 2026, de nouvelles garanties en matière de mutuelle et de prévoyance, et un changement de nom pour devenir « secrétaire général de mairie ».**

Plusieurs pistes de réflexions ont été par ailleurs proposées par l'AMF avec **la mise en place d'une NBI supplémentaire, la création d'un statut d'emploi spécifique avec des grilles indiciaires propres et la création d'une délégation de signature pour les secrétaires de mairie.**

2

L'indemnité inflation

Le Premier ministre, Jean Castex, a annoncé le 21 octobre 2021 **le versement d'une « indemnité inflation »** unique de 100 euros à tous les Français gagnant moins de 2 000 euros net par mois pour tenter de faire face à l'envolée des prix et ainsi préserver leur pouvoir d'achat face à l'inflation constatée fin 2021. Les salariés du privé la recevront en décembre 2021 et les agents publics au plus tard en janvier 2022.

Le gouvernement a publié [une foire aux questions](#) sur son site Internet en date du 3 novembre et précise qu'il s'agit d'une indemnité individuelle versée aux agents publics (titulaires ou contractuels) à condition d'avoir perçu, en moyenne, une rémunération moyenne inférieure à 2 000 € nets par mois sur la période du 1er janvier 2021 au 31 octobre 2021, soit 2 600 € bruts par mois incluant également les primes.

Cette somme ne sera soumise à aucun prélèvement fiscal ou social, et ne sera prise en compte ni pour le calcul de l'impôt sur le revenu, ni dans les conditions de ressources pour le bénéfice des aides sociales.

Les employeurs **seront intégralement remboursés par l'État du montant des indemnités qu'ils verseront.** Il leur suffira de déclarer le versement des indemnités et de les déduire des cotisations sociales dues au titre de

la même paie, dès le mois suivant pour les déclarations mensuelles, à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales dont elles relèvent (URSSAF, MSA, CGSS).

Les personnes qui ont eu au cours du mois d'octobre plusieurs employeurs recevront l'indemnité auprès de l'employeur principal, c'est-à-dire celui avec lequel la relation de travail est toujours en cours, ou à défaut celui pour lequel ils ont effectué le plus d'heures durant le mois d'octobre.

Le 17 novembre 2021, **le Sénat a décidé d'écarter cette mesure du second projet de budget rectifié pour 2021** et propose une majoration exceptionnelle de 150 euros de la prime d'activité, une allocation exceptionnelle de 150 euros pour les bénéficiaires de minima sociaux et de multiples prestations sociales et une dotation supplémentaire destinée aux aides à la mobilité.

En définitive, le 24 novembre 2021, **le Parlement a décidé d'adopter le versement de l'indemnité dans le second projet de loi de finances rectificative pour 2021**. Cette prime défiscalisée sera donc versée en une seule fois et automatiquement aux agents publics qui en remplissent les conditions.

Décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale

3

[Le décret n°2021-1462](#) relatif au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique territoriale paru au JO du 10 novembre concerne les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels.

Il prévoit les modalités d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique.

Il détermine également ses effets sur la situation administrative de l'agent et les obligations auxquelles l'agent demandant le bénéfice ou bénéficiant d'un temps partiel pour raison thérapeutique est tenu de se soumettre en vue de l'octroi ou du maintien de ce temps partiel pour raison thérapeutique.

A ce titre, les nouvelles dispositions pouvant être relevées sont :

- **La suppression de la condition d'un arrêt pour raison de santé.** Désormais, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale qui l'emploie une demande d'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique accompagnée d'un certificat médical qui mentionne la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions. Les quotités envisagées sont : 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%.
- L'autorisation est accordée et, le cas échéant renouvelée **par période d'un à trois mois dans la limite d'une année**. Au-delà des trois premiers mois, **une visite auprès d'un médecin agréé est requise pour le renouvellement et la quotité de travail**.

- Au terme de ses droits à exercer un TPT, le fonctionnaire **peut bénéficier d'une nouvelle autorisation, au même titre, à l'issue d'un délai minimal d'un an**. Le calcul du délai d'un an permettant de bénéficier d'une nouvelle autorisation, seules sont prises en compte les périodes effectuées par le fonctionnaire dans les positions d'activité et de détachement.

Les agents titulaires à temps non complet bénéficient d'un temps partiel thérapeutique **en satisfaisant aux critères de la sécurité sociale et sur présentation d'un certificat médical**. Les modalités d'exercice sont fixées par le médecin traitant initialement ainsi qu'à l'occasion des renouvellements dans la limite d'une année. Les agents contractuels **sont soumis au même régime** que les agents relevant du régime général à temps non complet.

Les agents bénéficiaires d'une autorisation en cours de temps partiel thérapeutique **continuent d'en bénéficier dans les conditions antérieures jusqu'au terme de la période en cours**. La **prolongation s'effectuera selon les nouvelles conditions du décret n°2021-1462**. Les nouvelles demandes déposées à compter du 11 novembre sont également instruites selon les nouvelles conditions.

Foire Aux Questions « forfait télétravail » de la DGAFP

4

Dans le prolongement de [l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#), une allocation forfaitaire de télétravail a été négociée. [Une FAQ](#) vient apporter des réponses quant aux modalités d'application de ce forfait.

Aux termes de cet accord, l'indemnisation a été fixée à 2,50 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant annuel de 220€. Dans le secteur public, le « forfait télétravail » peut bénéficier aux fonctionnaires, aux agents contractuels de droit public, aux ouvriers d'Etat, aux magistrats et aux apprentis quel que soit leur corps ou cadre d'emplois et leurs fonctions.

Dans la fonction publique territoriale, la mise en œuvre du « forfait télétravail » nécessite une délibération de l'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Le « forfait télétravail » est égal à 2,50 euros par journée de télétravail effectuée. Ce montant est commun à l'ensemble de la fonction publique et **ne peut pas être modulé par l'organe délibérant**.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont toutefois la possibilité de définir, par délibération, un plafond annuel inférieur à 220 euros par an.

► Pour la période du 1er septembre 2021 au 31 décembre 2021, l'article 7 du décret n°2021-1123 précise que l'indemnisation s'opère sur la base des journées de télétravail effectuées. Le versement de cette allocation intervient au 1er trimestre de l'année 2022.

► A partir du 1er janvier 2022, l'indemnisation s'effectue à chaque trimestre sur une base prévisionnelle. Le forfait télétravail « est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente ».

Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs de l'État du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

[L'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs de l'État et l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs de l'État](#) viennent étendre définitivement le bénéfice du RIFSEEP aux cadres d'emplois **des ingénieurs territoriaux** (par référence au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État) et **aux techniciens territoriaux** (par référence au corps des techniciens supérieurs du développement durable).

Antérieurement, et afin de permettre aux ingénieurs et aux techniciens de pouvoir bénéficier du RIFSEEP, des corps de référence seulement provisoires avaient été instaurés.

En conséquence, **les montants plafonds de référence pour les cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens, plus importants que les montants des corps de référence provisoires, sont désormais les suivants :**

INGENIEURS			
Cadres d'emplois	Montants annuels plafond de la part IFSE	Montants Annuels plafonds de la part CIA	Montants globaux maximum
Groupe 1	46 920€	8 280€	55 200€
Groupe 2	40 290€	7 110€	47 400€
Groupe 3	36 000€	6 350€	42 350€
Groupe 4	31 450€	5 550€	37 000€
Pour les ingénieurs qui bénéficient d'une concession de logement pour nécessité absolue de service			
Groupe 1	32 850€	8 280€	41 130€
Groupe 2	28 200€	7 110€	35 310€
Groupe 3	25 190€	6 350€	31 540€
Groupe 4	22 015€	5 550€	27 565€

TECHNICIENS			
Cadres d'emplois	Montants annuels plafond de la part IFSE	Montants Annuels plafonds de la part CIA	Montants globaux maximum
Groupe 1	19 660€	2 680€	22 340€
Groupe 2	18 580€	2 535€	21 115€
Groupe 3	17 500€	2 385€	19 885€
Pour les ingénieurs qui bénéficient d'une concession de logement pour nécessité absolue de service			
Groupe 1	13 760€	3 680€	16 440€
Groupe 2	13 005€	2 535€	15 540€
Groupe 3	12 250€	2 385€	14 635€

L'application de ces nouveaux plafonds aux cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens territoriaux est subordonnée à l'adoption d'une délibération prise après avis du comité technique.

[Accédez au tableau actualisé de l'ensemble des cadres d'emplois du RIFSEEP en cliquant ici](#)

Les dispositions relatives au Covid-19

Loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire

[La loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire](#) est parue au JO du 12 novembre 2021.

Pour l'heure, la loi **prolonge jusqu'au 31 juillet 2022** le régime de sortie de l'état d'urgence sanitaire et la possibilité de recourir au passe sanitaire, afin d'anticiper une possible résurgence de l'épidémie de Covid-19. Elle reporte à la même date la fin des dispositions fondant l'état d'urgence sanitaire.

Concernant le **passe sanitaire**, le texte renforce les sanctions en cas de fraude.

Seule la possibilité pour les directeurs d'établissements scolaires d'accéder au statut vaccinal des élèves **a été censurée par le Conseil constitutionnel**.

De plus, a été réintroduit par l'arrêté du 10 novembre 2021 la possibilité de réaliser un autotest supervisé pour obtenir un passe sanitaire.

L'assurance maladie **pourra dorénavant contrôler les certificats de contre-indication à la vaccination**, comme elle le fait déjà pour les personnes soumises à l'obligation vaccinale, afin de lutter contre la délivrance de certificats frauduleux.

Par ailleurs, la loi entérine **l'exclusion de l'obligation vaccinale des personnels non-médicaux des crèches et des autres établissements de l'enfance ainsi que ceux qui n'ont pas d'activité médicale**.

Enfin, plusieurs mesures sont prorogées jusqu'à l'été 2022 en matière d'activité partielle, de gestion des droits d'auteur et de **fonctionnement des organes délibérants des collectivités territoriales**.

7

Décret n°2021-1521 du 25 novembre 2021 modifiant le décret n°2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de la crise sanitaire

[Le décret n°2021-1521 du 25 novembre 2021 modifiant le décret n°2021-699 du 1er juin 2021](#)

prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de la crise sanitaire prévoit que le rappel vaccinal sera ouvert à toutes les personnes de 18 ans et plus dès cinq mois après la dernière injection ou la dernière infection à la Covid-19, à compter du samedi 27 novembre 2021. Ce décret prévoit également, qu'à compter du 15 décembre 2021, le passe sanitaire des plus de 65 ans ne sera plus actif si le rappel n'a pas été fait dans un délai de 7 mois à compter de la dernière injection ou de la dernière infection. **À compter du 15 janvier, cette règle sera étendue à l'ensemble des Français âgés de plus de 18 ans.**

Jurisprudence

→ [Cour Administrative d'Appel de Paris n°19PA04131 du 15/10/2021](#) : Annulation d'une sanction d'exclusion de fonctions

Par décision du 27 février 2018, un maire a infligé à un agent une sanction d'exclusion temporaire de fonction d'une durée de trois jours. Sur la demande de l'agent, le tribunal administratif de Melun a annulé la décision du 27 février 2018 **au motif que celle-ci était manifestement disproportionnée** eu égard aux faits reprochés à l'intéressé et a enjoint l'effacement de la sanction du dossier administratif. La Commune demande l'annulation de ce jugement.

La sanction prononcée le 27 février 2018 est motivée par la circonstance que, le 1er décembre 2017, l'agent a été surpris **à s'occuper des réparations de son véhicule personnel durant ses heures de service devant son domicile**, situé à l'intérieur dans le complexe sportif dont il assurait le gardiennage.

Si ces faits sont constitutifs d'une faute, de nature à justifier une sanction disciplinaire, il ressort des pièces du dossier qu'il s'agit de la première sanction figurant au dossier de l'agent. Même si son assiduité et sa ponctualité, ainsi que sa manière de servir, ont déjà fait l'objet d'observations défavorables de sa hiérarchie, compte tenu des faits retenus à son encontre dans la présente procédure et de l'ensemble des circonstances de l'espèce, **la sanction d'exclusion de fonction de trois jours est entachée d'une erreur d'appréciation.**

8

→ [Conseil d'État n° 448985440983 du 27 septembre 2021](#) : Alimentation du compte épargne temps

En raison de la crise sanitaire, le nombre maximal de jours supplémentaires pouvant être inscrits sur un compte épargne-temps, au titre de l'année 2020, **est porté de 10 à 20 jours et le plafond global pouvant être inscrit sur un tel compte porté de 60 à 70 jours.**

La note contestée du 24 décembre 2020 de la secrétaire générale du ministère de la justice précise les conditions exceptionnelles de report de congés au titre de l'année 2020 et rappelle les modalités d'alimentation du compte épargne-temps dans ce cadre. Eu égard aux moyens soulevés, la requête doit être regardée comme dirigée contre cette note en tant qu'elle prévoit que ce compte ne peut être alimenté **qu'à la condition que l'agent ait pris dans l'année au moins 20 jours de congés annuels, y compris les " jours de fractionnement ", en excluant du calcul de ce seuil les jours de réduction du temps de travail.**

Le nombre de 20 jours de congés devant, au minimum, avoir été pris dans l'année pour ouvrir droit à l'alimentation du compte épargne-temps s'apprécie uniquement au regard des jours de congés annuels ainsi que, le cas échéant, des jours de congés supplémentaires dits " de fractionnement ", sans que puissent être pris en compte les jours de repos institués en contrepartie de la réduction du temps de travail, qui ne sont pas des jours de congés. Par suite, **c'est sans commettre d'erreur de droit que l'auteur de la note contestée s'est borné à rappeler cette règle.**

L'entretien professionnel

Instauré par [le décret n°2014-1526](#) en remplacement du système de notation, l'entretien professionnel vise à apprécier la valeur professionnelle de l'agent sur l'année écoulée.

L'entretien professionnel est obligatoire, permettant par la même de définir l'opportunité :

- Des avancements de grade
- Des avancements d'échelon
- La modulation du régime indemnitaire

► La convocation et le déroulement de l'entretien

Le supérieur hiérarchique direct fixe la date de l'entretien et y convoque l'agent dans un délai d'au moins huit jours précédant la date choisie.

La notion de supérieur hiérarchique direct est fonctionnelle, c'est-à-dire qu'elle identifie celui qui organise le travail de l'agent, lui adresse des instructions et contrôle son activité. Pour définir le supérieur hiérarchique, il convient de s'attacher à la fiche de poste des agents ou à l'organigramme de la collectivité.

L'agent ne peut être accompagné d'un collègue ou représentant du personnel, de même, le supérieur hiérarchique ne peut être accompagné d'un autre membre de l'équipe ou d'un élu. L'entretien doit être bilatérale.

Si l'agent refuse de se rendre à cet entretien, il est informé des conséquences de sa décision et peut faire l'objet d'une sanction au motif du refus d'obéissance.

► Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle

La valeur professionnelle est appréciée sur des critères élaborés en fonction de la nature des tâches et du niveau de responsabilité. Ils nécessitent un avis préalable du comité technique, et peuvent porter entre autres sur :

- Les résultats professionnels de l'agent
- La réalisation d'objectif
- Les compétences professionnelles, techniques et relationnelles,
- La capacité d'encadrement ou d'expertise

A contrario, ne peuvent être pris en compte :

- Les absences pour cause de maladie
- Les aménagements des conditions de travail pour des raisons médicales
- Les autorisations spéciales d'absence ou dispense d'activité pour motifs syndicaux
- L'établissement d'un compte rendu
- Les possibilités de révision et de recours

L'entretien professionnel fait l'objet d'un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. L'absence de signature entacherait l'acte d'illégalité.

Le compte rendu est notifié à l'agent dans un délai de quinze jours. Il dispose du droit de le compléter par ses observations, doit le signer et le renvoyer à son supérieur hiérarchique.

Le compte rendu sera ensuite visé par l'autorité territoriale, qui pourra formuler ses propres observations, et versé au dossier individuel de l'agent. Une copie est transmise au centre de gestion.

L'agent peut par ailleurs demander, dans un délai de 15 jours franc suivant sa notification, la révision de son compte rendu. L'autorité doit répondre à cette demande dans un délai de quinze jours.

L'agent bénéficie aussi des recours de droit commun, gracieux auprès de l'autorité territoriale, et contentieux devant le juge administratif.

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le mois dernier, nous vous avons rappelé qu'une instruction gouvernementale du 28 septembre 2021 rappelait la nécessité pour les collectivités de se mettre en conformité et d'instituer le RIFSEEP en lieu et place des anciens régimes indemnitaires. En cette fin d'année, **nous faisons le point, à l'appui de la jurisprudence récente en la matière, sur le complément indemnitaire annuel (CIA).**

Pour rappel, le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation. Aussi, comme le souligne [la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014](#), sont appréciés pour l'attribution du CIA : la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

L'instauration du CIA est obligatoire dès lors que le RIFSEEP est mis en place dans la collectivité. C'est ce qu'a eu l'occasion de rappeler le Conseil Constitutionnel dans une décision du 13 juillet 2018, indiquant que les collectivités territoriales qui décident de mettre en place un régime indemnitaire tenant compte de l'un seulement de ces éléments sont tenues de prévoir également une part correspondant au second élément (*CC (QPC) n° 2018-727 du 13 juillet 2018*). Aussi dès lors, qu'une collectivité institue le RIFSEEP elle doit prévoir l'indemnité de fonctions, sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

Les collectivités **demeurent toutefois libres de fixer les plafonds applicables à chacune des parts, sous réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes accordées aux agents de l'Etat.** Aussi, en 2017 le ministre de l'action et des comptes publics avait ainsi soutenu que les employeurs territoriaux pouvaient fixer un plafond de CIA relativement bas s'ils le souhaitaient (*QE (AN n° 703 du 15 août 2017)*). Dans ce sens, une collectivité avait limité à un euro le plafond du CIA, décidant que pour chacun des groupes de fonctions existant dans la commune, le plafond de ce complément serait fixé à un euro. Le juge a cependant récemment considéré qu'une délibération municipale limitant à un euro le plafond du CIA méconnaissait les dispositions relatives au CIA qui prévoient que ce complément doit être versé en fonction de l'appréciation de l'engagement professionnel des agents suivant des critères définis par la commune (*CAA Versailles n° 19VE04255 du 21 juillet 2021*).

Enfin, sur la périodicité du versement, [le décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#), rappelle que ce complément est versé annuellement en une ou deux fractions. De plus, les attributions individuelles ne sont pas automatiquement reconductibles d'une année sur l'autre.

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de novembre.

1. Comment sont décomptés les RTT en cas d'absence des agents ?

[Une circulaire du 18 janvier 2012](#) précise les modalités de calcul de la diminution des droits à RTT. Les périodes non prises en compte comme services effectifs, tels que les congés pour raison de santé ou les ASA, ne génèrent pas de RTT.

$$Q = N1 / N2$$

Q est le quotient de réduction et correspond au nombre de jours ouvrables à partir desquels 1 jour de RTT est acquis ;

N1 = 228 jours ouvrables dans l'année ;

N2 = nombre de RTT annuelles d'un agent.

12

Par conséquent, dès lors qu'un agent atteint, en une seule fois ou cumulativement, le nombre de jour d'absence égal à au quotient Q, 1 jour de RTT lui sera enlevé, et ainsi de suite. Ce retrait prend effet en fin d'année civile et peut générer une régularisation sur l'année N+1.

Exemple : un agent ayant 23j de RTT annuels est en congé de maladie pendant 25j . Son quotient de réduction est donc égal à 9,91 (228/23), arrondi à 10 jours. Il lui sera donc retiré 2 jours de RTT pour cette absence.

2. Comment est attribuée l'indemnité de départ volontaire ?

L'indemnité de départ volontaire **peut être attribuée à la suite d'une démission, aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels sous CDD**. La démission qui, pour les fonctionnaires, doit être régulièrement acceptée, **doit intervenir sur un poste faisant l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service**.

Le bénéfice de l'indemnité est subordonné **au fait que l'agent ait effectivement démissionné au moins cinq ans avant la date d'ouverture de ses droits à pension**.

Le versement de l'indemnité **constitue une possibilité mais non une obligation**. Le montant ne peut dépasser, dans le cadre fixé par délibération, le double de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission.

La rémunération de référence comprend traitement, SFT, indemnité de résidence, primes et indemnités.

3. Est-ce une obligation de renouveler un agent dont le contrat arrive à terme ?

Il appartient à l'autorité territoriale de renouveler ou de ne pas renouveler l'engagement dans la mesure où l'agent n'a pas de droit au renouvellement au terme de son contrat.

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée "susceptible d'être renouvelée", l'administration doit lui notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans
- trois mois avant le terme de l'engagement, lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit sous forme de contrat à durée indéterminée (CDI).

Vous pouvez donc ne pas donner suite au contrat de l'agent à son terme mais vous devez respecter le délai de prévenance. Un entretien n'est pas nécessaire.

Une indemnité de fin de contrat est versée aux contrats pour accroissement temporaire dont la durée est inférieure ou égale à un an, s'il a été exécuté jusqu'à son terme et si la rémunération brute globale prévue dans le contrat est inférieure à un plafond fixé à deux fois le montant brut du SMIC.