

LE MAG RH



Focus du mois :
Les actualités à venir pour l'année
2022

Journal Mensuel
Décembre 2021, Numéro 10

Au sommaire :

• Actualités statutaires	2
• Jurisprudences	3
• Question écrite	3
• Focus	4
• FAQ	5
• Votre CDG & Vous	6



Code général de la fonction publique : L'ordonnance portant partie législative est publiée

Prise en application de l'article 55 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 procède à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique.

L'ordonnance codifie l'ensemble des dispositions statutaires générales aux trois versants de la fonction publique, à savoir toutes les dispositions applicables aux fonctionnaires et aux agents contractuels, dans un texte unique afin de rendre plus lisible et accessible le statut de la fonction publique.

Adopté à droit constant, le code général de la fonction publique est subdivisé en huit livres comme suit :

- Livre I – Droits, obligations et protections
- Livre II – Exercice du droit syndical et dialogue social
- Livre III – Recrutement
- Livre IV – Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines
- Livre V – Carrière et parcours professionnels
- Livre VI – Temps de travail et congés
- Livre VII – Rémunération et action sociale
- Livre VIII – Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail

 *L'entrée en vigueur de l'ordonnance est fixée au 1^{er} mars 2022, sauf dérogation pour certaines dispositions transitoires.*

- [Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021](#)
- [Rapport au Président de la République](#)
- [Tableau de concordance](#)

Rémunération : Le versement d'indemnité d'inflation est ouvert

Comme évoqué au sein de la dernière édition du MAG RH du mois de novembre 2021, une indemnité d'un montant de 100 euros sera versée aux agents publics, sous certaines conditions, pour compenser la hausse généralisée des prix au cours du dernier trimestre de l'année 2021.

Cette mesure est désormais inscrite au sein de la loi de finances rectificative pour 2021 et un décret en date du 11 décembre 2021 précise les conditions de ressources requises ainsi que les modalités du versement de l'aide exceptionnelle de l'Etat.

L'indemnité sera versée par les collectivités territoriales et établissements publics employeurs, en une seule fois, aux agents publics, dont la rémunération moyenne est inférieure à 2 600 euros bruts par mois (*rémunération qui inclut les primes et indemnités, la participation patronale à la protection sociale*) sur la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021 (soit 26 000 euros bruts sur cette période).

Le décret précise notamment que :

- L'indemnité n'est pas modulée en fonction de la quotité de temps de travail,
- L'indemnité n'est assujettie ni à cotisations/contributions, ni à l'impôt sur le revenu,
- Les agents publics placés en congé parental au titre du mois d'octobre 2021 bénéficient de l'indemnité qui sera versée par la Caisse d'allocations familiales.

 *L'aide est versée dès le mois de décembre et au plus tard le 28 février 2022.*

Pour les agents qui n'auraient pas bénéficié du versement de l'indemnité à cette date, ils peuvent le demander aux employeurs qui seront tenus de verser l'aide, après vérification de l'éligibilité selon les règles qui leur sont applicables, dans un délai de 30 jours à compter de la demande.

- [Article 13 de la loi n°2021-1549 du 1^{er} décembre 2021 de finances rectificative pour 2021](#)
- [Décret n°2021-1623 du 11 décembre 2021](#)

Covid-19 : La DGAFF et la DGCL mettent à jour leurs foires aux questions

Suite aux annonces gouvernementales et dans le contexte actuel de reprise épidémique, la DGAFF et la DGCL ont apporté de nouvelles précisions à l'attention des employeurs et des agents publics.

La préconisation du télétravail

Afin de lutter contre la cinquième vague de Covid-19, le Gouvernement a annoncé une extension du recours au télétravail en cette fin d'année 2021.

Dans la continuité de l'accord national unanime de juillet dernier, **les collectivités territoriales et les établissements publics sont invités à mobiliser le télétravail**, au profit des agents publics dont les fonctions le permettent, **à hauteur de 3 jours par semaine**.

En parallèle, les réunions en présentiel doivent être limitées et il est conseillé aux collectivités territoriales et établissements publics de reporter les cérémonies de vœux ou encore les pots de départs.

 *Pour l'heure, il s'agit de simples recommandations du Gouvernement. Toutefois, le Premier Ministre a annoncé que si la voie de la recommandation ne fonctionne pas, la voie de l'obligation sera instaurée.*

Les nouvelles règles à l'égard de la dose de rappel

À compter du 15 décembre 2021 et pour les agents publics de 65 ans et plus ainsi que pour les agents ayant reçu le vaccin Janssen, le rappel vaccinal est obligatoire pour attester d'un schéma vaccinal complet.

Cette mesure sera étendue pour l'ensemble des agents publics de 18 à 64 ans, **à compter du 15 janvier 2022**.

À défaut de réalisation du rappel vaccinal, le passe sanitaire sera désactivé.

Pour permettre aux employeurs publics d'anticiper les prochaines échéances, le Gouvernement a mis en ligne une FAQ dédiée au rappel vaccinal : [Tout savoir sur le rappel vaccinal contre la Covid-19 | Gouvernement.fr](#)

 *Attention ! La DGAFF et la DGCL précisent que la dose de rappel ne fait pas partie de l'obligation vaccinale pour les soignants et les autres professionnels soumis à cette obligation.*

- [FAQ de la DGAFF – 10 décembre 2021](#)
- [FAQ de la DGCL – 10 décembre 2021](#)

Instances paritaires : Les Commissions Consultatives Paritaires se rénovent

Un décret en date du 10 décembre 2021, pris en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, procède à une refonte des Commissions Consultatives Paritaires (CCP) en matière de composition, fonctionnement et de prérogatives.

À compter du prochain général renouvellement des instances, les CCP ne seront plus organisées par catégorie hiérarchique (A, B et C) ; une commission unique sera instituée pour l'ensemble des agents contractuels des collectivités territoriales et leurs établissements publics (ou auprès du CDG pour les collectivités et établissements affiliés).

Dans le même sens, le décret révise les seuils, exprimés en effectif d'agents contractuels, déterminant le nombre de représentants titulaires.

 *Pour mémoire, l'effectif des agents contractuels retenu pour déterminer le nombre de représentants est apprécié au 1^{er} janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel.*

- [Décret n° 2021-1624 du 10 décembre 2021](#)

Discipline : Une sanction jugée trop sévère à l'égard d'un agent

Un adjoint technique a été surpris à s'occuper des réparations de son véhicule personnel durant ses heures de service devant son domicile, situé à l'intérieur d'un complexe sportif dont il assurait le gardiennage.

La collectivité a fait le choix d'infliger à l'agent une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours (*sanction disciplinaire du premier groupe, article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984*).

Si dans un premier temps, la Cour administrative d'appel de Paris énonce que ces faits sont constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire, les juges administratifs rappellent que même si l'assiduité, la ponctualité ainsi que la manière de servir de l'agent ont déjà fait l'objet d'observations défavorables de sa hiérarchie, il s'agit de la première sanction figurant au dossier de l'agent.

Par conséquent, la sanction d'exclusion de fonctions de trois jours est entachée d'une erreur d'appréciation. Une sanction moindre est donc préconisée par la Cour administrative d'appel de Paris (*avertissement, blâme ou exclusion temporaire de fonctions inférieure à 3 jours*).

➤ [CAA de Paris, 15 octobre 2021, n°19PA04131](#)

Recrutement : L'illégalité du remplacement d'un agent public par un prestataire privé

Suite au départ de sa secrétaire de mairie, une commune a fait le choix de confier à un prestataire privé une « mission de transition » pour la gestion quotidienne de la collectivité. La société avait notamment la charge du suivi des dossiers en cours (urbanisme, travaux), du management de l'équipe administrative et technique de la collectivité ainsi que de la préparation du budget primitif.

Pour le juge administratif, il résulte ainsi clairement de l'énoncé des prestations confiées que cette société se voyait attribuer, pendant la vacance de l'emploi correspondant, les missions administratives du secrétaire de la mairie.

S'il était loisible à la commune, notamment en application des dispositions de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, de confier à un agent contractuel et pour une durée limitée les fonctions de secrétaire de mairie, aucune disposition légale ne permettait à la commune de déroger au principe selon lequel ses emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires ou, dans les cas définis par les articles 3-1 et suivants de la loi du 26 janvier 1984, par des agents contractuels et ne lui permettait donc de confier les missions relevant d'un de ses emplois permanents à une société par le biais d'un marché public.

➤ [CAA Nantes, 19 octobre 2021, n°20NT02088](#)

Disponibilité : L'appréciation du délai raisonnable pour réintégrer le fonctionnaire

À l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles accordée à compter du 1^{er} octobre 2003, un fonctionnaire a sollicité sa réintégration au 1^{er} octobre 2012. Si aucune disposition légale n'impose à l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire de délai pour procéder à cette réintégration, celle-ci doit intervenir, en fonction des vacances d'emplois qui se produisent, dans un délai raisonnable.

En l'espèce, pas moins de 12 postes correspondant au grade de l'agent ont été déclarés vacants au sein de la collectivité entre le 1^{er} octobre 2012, date pour laquelle l'intéressé avait demandé sa réintégration, et la première proposition de poste qui lui a été faite, le 8 avril 2013.

Pour le Conseil d'Etat, la collectivité a commis une faute en dépassant le délai raisonnable pour procéder à la réintégration. D'autre part, la collectivité a commis une faute en ne saisissant pas le Centre de Gestion, alors qu'elle considérait ne pas être en mesure de lui proposer un poste correspondant à son grade.

➤ [Conseil d'État, 22 octobre 2021, n°442162](#)

Formalités de « CDIsation » d'un agent contractuel employé depuis plus de six années dans une collectivité

Question :

La « CDIsation » d'un agent contractuel employé depuis six années dans une collectivité doit-elle faire l'objet de formalités spécifiques, notamment d'une délibération approuvant la transformation du contrat de l'agent ?

Réponse :

L'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé.

Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés.

Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée pour pourvoir un emploi permanent, lorsque les conditions fixées à l'article 3-4 de la même loi sont remplies (*agent justifiant d'une durée de services publics d'au moins six ans* sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique*), ne nécessite aucune formalité spécifique y compris de la part de l'assemblée délibérante, l'emploi étant déjà créé.

* Pour rappel, la durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3, à l'exception de ceux qui le sont au titre d'un contrat de projet conclu sur le fondement de l'article 3 II (article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984).

[Réponse écrite n°24349 publiée au JO du Sénat le 11 novembre 2021](#)



Les actualités à venir pour l'année 2022

Loi de transformation de la fonction publique, Covid-19, temps de travail ou encore rémunération, l'actualité juridique s'annonce riche pour l'année 2022.

Dans un objectif de clarification et afin de vous permettre d'anticiper les prochaines échéances statutaires, votre Centre de Gestion vous propose de consacrer son Focus autour des principales actualités à retenir pour la prochaine année.

La fin des dérogations en matière de temps de travail

Dans une optique d'harmonisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale, [l'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019](#) a abrogé les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

Le législateur avait accordé un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes pour permettre à chaque collectivité territoriale de définir des nouvelles règles en matière de temps de travail conforme aux 1 607 heures réglementaires.

Seront ainsi supprimés, les dispositions locales réduisant cette durée du travail effectif ainsi que les congés extralégaux et autorisations d'absence non réglementaires (*exemple : journée du maire*).

La date butoir de mise en œuvre des 1 607 heures dans les communes et leurs établissements publics est fixée au 1^{er} janvier 2022.

Pour les départements, les régions et leurs établissements publics, l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2023.

 *À défaut de nouvelle délibération prise après avis du comité technique, les délibérations ayant instauré un régime dérogatoire seront dépourvues de base légale et seront ainsi irrégulières.*

Des nouveautés en matière de rémunération

❖ La revalorisation des agents territoriaux de catégorie C

Dans la continuité de l'augmentation du minimum de traitement au 1^{er} octobre 2021, le Gouvernement entend **revaloriser les agents territoriaux de catégorie C dès le 1^{er} janvier 2022**.

À ce titre, les échelles indiciaires C1, C2 et C3 seront revalorisées, les durées d'ancienneté dans l'échelon seront réduites et une bonification d'ancienneté d'un an sera exceptionnellement attribuée à tous les agents après reclassement dans les nouvelles grilles.

❖ La transposition du Sécur de la Santé

Au 1^{er} janvier 2022, le Gouvernement entend **transposer le Sécur de la Santé** dans la fonction publique territoriale en revalorisant la filière médico-sociale. On peut notamment citer :

- le reclassement des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture (catégorie C) dans deux nouveaux cadres d'emplois de catégorie B ;
- la revalorisation des grilles indiciaires de certains cadres d'emplois de catégorie A (infirmiers en soins généraux, cadres de santé, etc.)

❖ La revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2022

Afin de tenir compte de l'inflation persistante, le Gouvernement actera, au 1^{er} janvier 2022, une nouvelle hausse du SMIC, de l'ordre de 0,9%.

Cette augmentation entraînera également une hausse du minimum de traitement de la fonction publique, qui pour mémoire, a déjà fait l'objet d'une revalorisation au 1^{er} octobre 2021.

Une réforme des instances médicales

L'ordonnance « Santé-Famille » du 25 novembre 2020 prévoit qu'à compter du 1^{er} février 2022, les commissions de réforme et les comités médicaux seront remplacés par une instance médicale unique, dénommée **le conseil médical départemental**.

Cette nouvelle instance se réunira, selon les cas de saisine :

- En formation restreinte, composée uniquement de médecins et essentiellement compétente dans le domaine de la maladie non professionnelle.
- En formation plénière, compétente en matière d'accidents, de maladies professionnelles et d'invalidité, elle sera composée des médecins de la formation restreinte, de représentants du personnel et de représentants des employeurs publics.

 *Un décret en Conseil d'Etat est attendu pour définir les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle instance.*

Une réforme des instances paritaires

❖ La création des Comités sociaux territoriaux

Fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), **le comité social territorial (CST)** verra le jour à l'occasion du renouvellement général des instances dans la fonction publique, prévu pour la fin d'année 2022.

Pour mémoire, le CST sera composé de deux formations :

- Une formation plénière, dont les compétences sont identiques à celles dévolues aux comités techniques.
- Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, qui sera obligatoire pour les collectivités territoriales et les EPCI ayant plus de 200 agents.

Un décret du 10 mai 2021 est venu fixer l'organisation, la composition, les attributions ainsi que le fonctionnement de cette nouvelle instance.

 *Un arrêté ministériel est attendu pour fixer la date des prochaines élections professionnelles dans la FPT, entrainant le renouvellement général des instances.*

❖ La réforme des Commissions consultatives paritaires

Également, à compter du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, **les Commissions consultatives paritaires (CCP)** ne seront plus organisées par catégorie hiérarchique, afin de simplifier le fonctionnement de ces instances.

En effet, le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 a été modifié par le décret n° 2021-1624 du 10 décembre 2021. Ainsi, une seule commission consultative paritaire sera créée dans chaque collectivité territoriale ou établissement public (*ou auprès du Centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés*).

L'organisation d'un débat en matière de protection sociale complémentaire

En application de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont tenus d'organiser **un débat** sur la protection sociale complémentaire, au plus tard le 18 février 2022.

Ce débat permet de dresser un état des lieux de la protection sociale complémentaire (PSC) au sein de chaque collectivité territoriale et établissement public, et de se projeter, à moyen terme, sur l'ouverture de la PSC compte tenu de l'obligation de participation à compter de 2025 (*pour la prévoyance*) et de 2026 (*pour la santé*).

 *Une fiche mutualisée sur l'organisation de ce débat est disponible, après vous être identifié dans l'espace collectivité, dans l'onglet Protection sociale et retraite/Protection sociale complémentaire/Réglementation.*

FAQ – SPECIALE INDEMNITE INFLATION



La Direction de la Sécurité Sociale a partagé, au sein du bulletin officiel de la Sécurité Sociale, une Foire aux questions relatives aux conditions et modalités de versement de l'indemnité d'inflation : [Consulter la Foire aux Questions](#)

À titre complémentaire, votre Centre de Gestion vous partage certaines questions/réponses.

?

Le plafond de rémunération est-il ajusté pour les agents publics qui n'ont pas été employés pour la totalité de la période courant du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021?

Réponse : OUI

Par principe, le plafond de rémunération ouvrant droit au versement de l'indemnité d'inflation est fixé à 26 000 euros bruts sur la période comprise entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 octobre 2021.

Lorsqu'un agent public n'a pas été employé en totalité pour la période courant du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021, le plafond de 26 000 euros est ajusté au prorata de la durée du contrat selon le rapport suivant :

(nombre de jours de la relation de travail / le nombre de jours de cette période).

Exemple : Un agent public recruté pour un contrat de 3 mois du 1er août au 31 octobre 2021 bénéficiera de l'indemnité d'inflation si rémunération brute totale sur la période est inférieure à $(92/304) \times 26\ 000$ euros, soit 7 868,42 euros.

N.B. : Même si le contrat est arrivé à son terme le 31 octobre 2021, l'indemnité sera versée par l'employeur pour lequel l'agent travaillait en octobre 2021.

?

Un agent public absent au mois d'octobre (période de référence) peut-il bénéficier du versement de l'indemnité d'inflation ?

Réponse : OUI

Le versement de l'indemnité d'inflation ne tient pas compte d'un critère de présence au cours de la période de référence pour calculer l'indemnité. Elle sera donc versée par l'employeur aux agents publics absents pour congés (à l'exception du congé parental, qui sera versée par la Caisse d'allocations familiales), ou autres, qu'ils perçoivent ou non une rémunération en octobre, dès lors que les autres critères, tenant notamment au niveau de rémunération, sont satisfaits.

?

Les agents du service de remplacement des Centres de Gestion bénéficient-ils de l'indemnité d'inflation ?

Réponse : OUI

Selon l'article 2 B du décret du 11 décembre 2021, l'indemnité est versée aux agents publics contractuels employés au titre :

- D'un contrat à durée indéterminée,
- D'un contrat d'une durée minimale d'un mois,
- D'un ou plusieurs contrats dont la durée cumulée atteint au moins 20 heures au cours du mois d'octobre, ou, lorsque les contrats ne prévoient pas de durée horaire, d'au moins 3 jours.

Par conséquent, les agents du service de remplacement des Centres de Gestion, recrutés sur la base d'un contrat de droit public, bénéficient du versement de l'indemnité dès lors qu'ils répondent à l'une des conditions précitées. L'indemnité sera versée par le Centre de gestion employeur.

?

Le versement de l'indemnité est-il partagé en cas de pluralité d'employeurs ?

Réponse : NON

La charge du versement de l'indemnité pèse :

- Sur l'employeur auprès duquel l'agent est toujours employé, lorsqu'il est employé par au moins l'un de ses employeurs au 31 octobre 2021,
- Sur l'employeur avec lequel la relation de travail a commencé en premier, lorsqu'il est toujours employé par plusieurs employeurs.

À défaut ou lorsque plusieurs employeurs sont compétents, l'indemnité est versée par :

- L'employeur auprès duquel la durée du contrat de travail était la plus importante,
- L'employeur dont la relation de travail s'est terminée en dernier, lorsque la quotité de travail est égale entre les employeurs.

N.B. : En pratique, il revient aux agents publics d'informer les employeurs susceptibles de verser l'indemnité afin que ceux-ci ne procèdent pas à ce versement.

Votre CDG & Vous

Roger RECORES

Président du Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde,
Les membres du Conseil d'administration,
La Direction générale et le personnel
vous présentent
leurs meilleurs vœux pour 2022



*En 2022, pour mieux vous servir,
le Centre de Gestion modifie
ses horaires d'ouverture.*



Les nouveaux horaires d'ouverture du Centre de Gestion de la Gironde à compter du 1^{er} janvier 2022 :
du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30.

AGENDA

Le calendrier des instances statutaires :

- [Commissions administratives paritaires \(CAP\)](#)
- [Commissions consultatives paritaires \(CCP\)](#)
- [Comité technique](#)

Le calendrier des instances médicales :

- [Comité médical départemental](#)
- [Commission de réforme départementale - collectivités affiliées et SDIS](#)
- [Commission de réforme départementale - collectivités non affiliées](#)

@ EN LIGNE CE MOIS-CI

- [COVID 19 : Actualités](#)
- [Temps partiel thérapeutique – le décret est paru pour la FPT](#)
- [Nouveautés de paies de novembre 2021](#)