



*Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente*

Réunion d'information

*LINARS
15 juin 2021
13h30*



Sommaire

- ▶ **Actualité statutaire / R.H.**
- ▶ **Actualité du CDG 16**
- ▶ **Application de la loi de TFP**
 - Temps de travail
 - Les Comités Sociaux Territoriaux (CST)
 - Ordonnance Négociation collective
 - Ordonnance renforçant la formation de certains agents publics
 - Ordonnance Protection Sociale Complémentaire
- ▶ **P.S.C. : mise en œuvre des nouvelles conventions 1/01/22**
 - Risque Prévoyance : Territoria Mutuelle
 - Risque Santé : M.N.T.

ACTUALITÉ STATUTAIRE / R.H.

- Rémunération
- COVID
- Divers
- Chômage





RÉMUNÉRATION

Prime d'équipement informatique des enseignants artistiques territoriaux

5

- ▶ Le [décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020](#) et un [arrêté du même jour](#) créent une **prime d'équipement informatique** pour les professeurs de l'Éducation Nationale, corps de référence historique des professeurs et assistants d'enseignement artistique territoriaux, [à compter du 1^{er} janvier 2021](#)
- ▶ Délibération possible **après avis du Comité Technique** pour mettre en place à condition que la collectivité ne fournisse pas déjà les moyens informatiques, matériels et logiciels aux agents
- ▶ Le montant est fixé à **176 € bruts par an**
- ▶ Pour être éligibles, les **agents contractuels** doivent bénéficier d'un CDI, d'un CDD d'une durée d'au moins un an, ou de contrats successifs d'une durée cumulée d'au moins un an, à condition que l'interruption entre deux contrats n'excède pas 4 mois

Prime d'équipement informatique des enseignants artistiques territoriaux

6

- ▶ Les agents qui exercent « à **temps partiel ou à temps incomplet** » perçoivent la prime à **taux plein**
- ▶ La prime est versée annuellement aux **personnels en fonction au 1^{er} janvier**
- ▶ Cette prime **peut s'ajouter au régime indemnitaire déjà existant** pour ces cadres d'emplois :
 - ❖ Pour les assistants d'enseignement artistique :
 - indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement
 - indemnité de suivi et d'orientation des élèves
 - ❖ Pour les professeurs d'enseignement artistique :
 - indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement
 - indemnité de suivi et d'orientation des élèves
 - IFTS des professeurs chargés de direction

Prime d'attractivité des enseignants artistiques territoriaux

7

- ▶ Le [décret n° 2021-276 du 12 mars 2021](#) institue une prime d'attractivité pour certains personnels enseignants du ministère de l'Éducation Nationale en début et milieu de carrière. Un [arrêté du même jour](#) en fixe le montant
- ▶ Sous réserve d'une **délibération de la collectivité** concernée après avis du Comité Technique, les agents des cadres d'emplois des **professeurs et des assistants d'enseignement artistique**, qui ont pour référence les professeurs certifiés de l'éducation nationale **ainsi que les agents contractuels exerçant des fonctions similaires, peuvent bénéficier de la prime d'attractivité** dans les conditions fixées par le décret
- ▶ Le décret est entré en vigueur le **1^{er} mai 2021**

Prime d'attractivité des enseignants artistiques territoriaux

8

- ▶ La prime est accessible aux **fonctionnaires titulaires** des grades suivants :
 - ❖ **professeur d'enseignement artistique de classe normale jusqu'au 7ème échelon inclus**
 - ❖ **assistant d'enseignement artistique jusqu'au 7ème échelon inclus**
- ▶ Les **agents contractuels** peuvent prétendre à la prime s'ils détiennent un **indice brut égal ou inférieur à l'indice brut 591**
- ▶ La prime est versée mensuellement à terme échu
- ▶ Le versement suit les mêmes règles que celles applicables pour le calcul du traitement

Prime d'attractivité des enseignants artistiques territoriaux

9

- ▶ La prime est modulée en fonction de l'échelon (fonctionnaires) ou de l'indice brut détenu (agents contractuels) :

Échelon du fonctionnaire détenu dans le 1 ^{er} grade	Montant annuel brut
2 ^{ème} échelon	1 400 €
3 ^{ème} échelon	1 250 €
4 ^{ème} échelon	900 €
5 ^{ème} échelon	700 €
6 ^{ème} et 7 ^{ème} échelon	500 €

Indice brut détenu par l'agent contractuel	Montant annuel brut
≤ à 408	800 €
409 à 412	750 €
413 à 441	700 €
442	650 €
443 à 469	600 €
470 à 471	550 €
472 à 500	500 €
501	450 €
502 à 591	400 €

- ▶ [L'arrêté du 4 février 2021](#) fixe les **montants d'IFSE et de CIA** pour le corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse, corps d'équivalence du **cadre d'emplois des psychologues territoriaux** [à compter du 12 février 2021](#)
- ▶ Pour rappel, le **décret n° 2020-182 du 27 février 2020** avait établi, pour le cadre d'emplois des psychologues territoriaux, une **équivalence provisoire** avec le corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat, **à compter du 1^{er} mars 2020**

	IFSE		CIA
	Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut mensuel	Montant maximal brut annuel
Groupe 1	22 000 €	1 833,33 €	3 100 €
Groupe 2	18 000 €	1 500 €	2 700 €

Instauration d'un Complément de Traitement Indiciaire (CTI)

11

- ▶ Le [décret n°2021-166 du 16 février 2021](#) modifie le [décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020](#) et étend le bénéfice du CTI à certains agents publics
 - ▶ La DGCL a publié [une note d'information](#) sur le CTI le 31 mars 2021
 - ▶ Ce décret vient :
 - ❖ étendre le champ d'applicabilité de la mesure aux **trois versants de la fonction publique**
 - ❖ créer pour les **fonctionnaires** un complément de traitement indiciaire
 - ❖ créer pour les **agents contractuels** une indemnité équivalente.
- Son montant est équivalent à celui du CTI, après déduction des cotisations salariales et des prélèvements sociaux

Instauration d'un Complément de Traitement Indiciaire (CTI)

12

- ▶ **24 points** d'indice majoré au 1^{er} septembre 2020, soit un montant de 112,46 euros bruts mensuels
- ▶ **49 points** d'indice majoré au 1^{er} décembre 2020, soit un montant de 229,62 euros bruts mensuels
- ▶ Le CTI est versé de manière rétroactive à compter du 1^{er} septembre
- ▶ Le CTI **est de droit** → une délibération de la collectivité n'est **pas nécessaire**
- ▶ Toutefois, préconisation de prendre un **acte individuel (arrêté/avenant)** pour le verser
 - 💡 *Sont concernés, les agents exerçant leurs fonctions au sein des EHPAD créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements.*
 - 💡 *Les agent exerçant les missions d'aides à domicile dans un CCAS, un CIAS ou un Service de Soins Infirmiers à Domicile (SSIAD) ne sont pas concernés*

Modification de la correspondance Indice Brut / Indice Majoré à compter du 1^{er} avril 2021

13

- ▶ Le décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé attribue des **points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 354 à 361** pour tenir compte de la revalorisation du SMIC de 0,99 % qui atteint le montant de 1 554,58 € bruts mensuels au 1^{er} janvier 2021.
- ▶ Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} avril 2021
- ▶ Un nouveau barème de correspondance entre indice brut et majoré est annexé au décret

Modification de la correspondance

IB / IM

14

► La nouvelle correspondance Indice brut / Indice majoré applicable :

Indice brut	Indice majoré du 01/01/2018 au 31/03/2021	Indice majoré à compter du 01/04/2021
354	330	332
355	331	333
356	332	334
357	332	334
358	333	335
359	334	335
360	335	336
361	335	336

- ▶ Pour les **fonctionnaires**, l'**indemnité différentielle** n'est, par conséquent, **plus versée à compter du 1^{er} avril 2021**
- ▶ Pour les **agents contractuels de droit public**, cela **dépendra de l'indice de traitement retenu** dans leur contrat (non rémunérés en référence à l'indice minimum des grilles indiciaires des fonctionnaires) :
 - ❖ **Si leur rémunération** est fixée en référence à un **indice brut \leq à l'IB 353** :
 - Ils bénéficieront de **l'indemnité différentielle**
 - Aucune formalité particulière
 - ❖ **Si leur rémunération** est fixée en référence à un **indice brut \geq à l'IB 354** :
 - Ils bénéficient du **nouvel IM** en rémunération
 - Un **avenant au contrat de travail** peut être établi pour modifier l'IM prévu dans le contrat

COVID



Prolongation de la suspension du jour de carence

17

- ▶ Le [décret n°2021-15 du 8 janvier 2021](#) détermine les conditions de mise en œuvre de cette dérogation
- ▶ En cas de **test positif** de détection du SARS-CoV-2, l'agent public est placé en congé de maladie **sans application du jour de carence** sous réserve d'avoir transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie
- ▶ L'article 11 de la loi [n° 2021-689 du 31 mai 2021](#) relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire prolonge la dérogation temporaire à l'application de la journée de carence aux agents publics placés en congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 **jusqu'au 30 septembre 2021 inclus**

- ▶ Une [circulaire du 26 mai 2021](#) assouplit, de manière progressive, les mesures d'application du télétravail dans la fonction publique de l'Etat.

**À compter du
26 Mai 2021**

1 jour sur site par semaine si l'agent le souhaite

**À compter du
9 juin 2021**

3 jours de télétravail par semaine (si la situation sanitaire le permet)

**À compter du
1^{er} juillet 2021**

2 jours de télétravail par semaine (si la situation sanitaire le permet)

**À compter du
1^{er} septembre 2021**

Retour au régime de droit commun (si la situation sanitaire le permet)

- ▶ À titre complémentaire, la circulaire prévoit :

Le maintien du régime juridique spécifique pour les agents publics vulnérables :

- *Si les fonctions le permettent, placement en télétravail ;*
- *Si les fonctions ne le permettent pas, aménagement du poste de travail ou placement en ASA le cas échéant.*

L'autorisation des réunions en présentiel à compter du 9 juin avec une jauge d'une personne pour 4m² "dans un premier temps" et "dans le strict respect des règles sanitaires renforcées".

Prolongation de la durée de suspension de validité des listes d'aptitude

19

- ▶ Afin de ne pas pénaliser les candidats dans leur recherche d'un emploi à la suite de leur réussite au concours, et de permettre aux autorités organisatrices des concours de pourvoir aux vacances d'emplois, il avait été prévu la **suspension du décompte de la période de 4 ans** (4^{ème} alinéa de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984) **pendant la période courant du 12 mars 2020 jusqu'au 23 juillet 2020 inclus.**
- ▶ L'[ordonnance n°2020-1694 du 24 décembre 2020](#) avait précisé que **le décompte de la période de validité de ces listes était suspendu pendant la période courant du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 30 avril 2021.**
- ▶ L'[ordonnance n°2021-139 du 10 février 2021](#) reporte l'échéance de l'application de l'ordonnance du 24 décembre 2020, et **prolonge la suspension de la validité des listes d'aptitude [jusqu'au 31 octobre 2021.](#)**

Adaptation temporaire d'épreuves de certains concours

20

- ▶ L'article 7 de l'[ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020](#) prévoit la possibilité d'**adapter le déroulé des concours et examens** de la Fonction Publique
- ▶ Le [décret n°2021-572 du 10 mai 2021](#) **modifie temporairement des modalités d'épreuves** pour adapter l'organisation de certains concours de la Fonction Publique Territoriale à la crise sanitaire.
- ▶ **En pratique, le décret supprime certaines épreuves, à savoir principalement des épreuves facultatives de langues ou d'informatique.**
- ▶ Ces dispositions s'appliquent aux concours **en cours ou ouverts au plus tard le 31 octobre 2021** dont les **épreuves** se déroulent **15 jours au moins à compter du 13 mai 2021**

Adaptation temporaire d'épreuves de certains concours

21

► Les concours concernés sont les suivants :

directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique 1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégorie	bibliothécaires territoriaux
attachés territoriaux de conservation du patrimoine	conseillers territoriaux des activités physiques et sportives
agents de police municipale	adjoints administratifs territoriaux de 1 ^{ère} classe
adjoint territorial du patrimoine de 1 ^{ère} classe	assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques principaux de 2 ^{ème} classe	conseillers territoriaux socio-éducatifs
ingénieurs territoriaux	

Prorogation des règles dérogatoires de formation et de titularisation

22

- ▶ Le [décret n°2021-706](#) du 2 juin 2021 prolonge le dispositif prévu par le [décret n°2020-1082](#) du 21 août 2020 permettant la titularisation de certains fonctionnaires stagiaires qui n'ont pas pu réaliser la formation d'intégration en raison de la crise sanitaire.
- ▶ Sont exclus les sapeurs-pompiers professionnels et des cadres d'emplois de cat. A définis en annexe au décret du 21/08/20.
- ▶ Lorsque la **titularisation** doit intervenir **au plus tard le 31/10/21**, celle-ci n'est pas subordonnée à la réalisation en tout ou partie de la formation d'intégration. Cette dernière doit alors intervenir **au plus tard le 30/06/22**
- ▶ Article 2 : mesures particulières pour le cadre d'emplois de la police municipale.

Versement des A.R.E. jusqu'au 30 juin 2021

23

- ▶ L'[ordonnance n°2021-135 du 10 février 2021](#) introduit une **prolongation exceptionnelle des droits des chômeurs en fin de droit jusqu'au dernier jour du mois civil de la fin de l'état d'urgence**
- ▶ À ce jour, la fin de l'état d'urgence est fixée le 1^{er} juin 2021.
- ▶ Par conséquent, le terme de la prolongation exceptionnelle des droits des demandeurs d'emploi expire le **30 juin 2021**.
- ▶ Toutefois le gouvernement pourra, par arrêté ministériel, interrompre cette prolongation exceptionnelle si la situation sanitaire s'améliore, ou à l'inverse, la prolonger en cas de dégradation de la situation sanitaire

A close-up photograph of a person's hand holding a silver pen over a document on a wooden table. In the background, another person is visible, also working with documents. The scene is dimly lit, suggesting an indoor office or meeting environment.

ACTUALITÉS DIVERSES

Inscription unique aux concours et examens pro.

25

- ▶ Le [décret n°2021-376 du 31 mars 2021](#) instaure une **limitation de l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs Centres de Gestion.**
- ▶ Le dispositif géré et mis en place par le groupement d'intérêt public informatique des centres de gestion comprend deux étapes afin :
 - ❖ d'identifier un candidat inscrit à plusieurs concours, quelles que soient les modalités d'accès aux concours prévues aux 1° à 3° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984
 - ❖ de limiter son inscription à un seul concours
- ▶ Ces dispositions sont applicables aux concours dont l'arrêté d'ouverture est publié à compter du 1^{er} janvier 2021



Publicité en cas de remplacement temporaire par des agents contractuels

26

- ▶ Dans un [courrier du 28 septembre 2020 adressé au président du CIG de la Petite Couronne](#), la DGCL énonce que les **recrutements temporaires d'agents contractuels sur emploi permanent prévus par l'article 3-1** de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sont **soumis à l'obligation de publicité des avis de vacance ou de création de poste** prévue par l'article 41 de cette même loi.
- ▶ Cette obligation, qui figure dans les **principes généraux fixés par le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019** relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels s'applique à ce cas de recours aux agents contractuels.
- ▶ Outre la mention du fondement juridique, le **motif du recrutement** (remplacement temporaire d'un agent en stage, congé maternité...) peut être précisé dans la fiche de poste qui doit être joint à l'avis de vacance ou de création de l'emploi.

Modification temporaire des modalités de calcul du montant du capital décès

27

- ▶ Le [décret n° 2021-176 du 17 février 2021](#) modifie les modalités de calcul du capital décès versé aux ayants droit de **l'agent public décédé entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021**.
- ▶ Ce texte s'applique aux ayants droit des agents publics relevant d'un régime spécial de sécurité sociale (CNRACL) et des agents publics relevant du régime général de la sécurité sociale (IRCANTEC).
- ▶ Le montant du capital décès n'est plus forfaitaire mais **déterminé en fonction de la rémunération perçue par l'agent avant son décès**.

Modification temporaire des modalités de calcul du montant du capital décès

28

Fonctionnaires CNRACL	Montant du capital décès du 1 ^{er} avril 2020 au 31 décembre 2020	Montant du capital décès du 1 ^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021
Fonctionnaires CNRACL décédés avant l'âge d'ouverture des droits à pension et se trouvant dans l'une des positions visées à l'article D.712-29 du Code de la Sécurité sociale	13 888 euros	Dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé (traitement afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour du décès)
Fonctionnaires CNRACL décédés à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle		
Fonctionnaires CNRACL décédés à la suite d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes		
Fonctionnaires CNRACL décédés après l'âge d'ouverture du droit à pension	3 472 euros	1/4 de la dernière rémunération brute annuelle (traitement afférent à l'indice détenu au jour du décès)

Modification temporaire des modalités de calcul du montant du capital décès

29

Agents publics concernés	Montant du capital décès complémentaire	Montant du capital décès complémentaire du 1 ^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021
Fonctionnaires et agents contractuels affiliés à l'IRCANTEC <u>avant</u> d'avoir atteint l'âge légal pour bénéficier d'une retraite à taux plein	75 % des émoluments des 12 mois précédant le décès.	100 % des émoluments des 12 mois précédant le décès, auquel est soustrait le montant du capital décès (soit 3 476 euros au 1 ^{er} avril 2021) <i>Dérogation</i> : Ce calcul ne s'applique pas si le montant obtenu est inférieur à 75% des émoluments soumis à cotisation au cours des douze mois d'activité précédant la date du décès de l'affilié.

- ▶ Le [décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#) prévoit le don de jours de repos au bénéfice des agents qui :
 - ❖ assument la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants
 - ❖ viennent en aide à une personne proche atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap
- ▶ Le [décret n°2021-259 du 9 mars 2021](#) **étend le bénéfice** du don de jours de repos aux agents publics **parents d'un enfant qui décède avant l'âge de 25 ans ou assument la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.**

- ▶ L'agent bénéficiaire du dispositif doit formuler une **demande écrite** auprès de son service gestionnaire ou de l'autorité territoriale et joindre :
 - ❖ un certificat de décès
 - ❖ une déclaration sur l'honneur attestant cette prise en charge dans le cas du décès d'une personne de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente
- ▶ Le congé pris au titres des jours donnés peut intervenir pendant **un an à compter de la date du décès.**
- ▶ Il peut être fractionné à la demande de l'agent

- ▶ Le décret du 28 mai 2015 précise que :
 - ❖ la durée du congé est plafonnée à **90 jours par enfant ou personne concernée**
 - ❖ le don se fait sous forme de **jours entiers**
 - ❖ l'autorité territoriale dispose de **15 jours ouvrables** pour informer l'agent du don de jours

- ▶ Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur **à compter du 11 mars 2021**

Heures complémentaires des agents à temps non complet

33

- ▶ Dans un [courrier du 26 mars 2021 adressé à une organisation syndicale](#), la DGCL précise que **les heures complémentaires ne peuvent donner lieu qu'à une indemnisation** et non à un repos compensateur.
- ▶ Cette indemnisation a lieu **dans les conditions fixées par le décret n°2020-592 du 15 mai 2020** relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la Fonction Publique Territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet.
- ▶ En revanche, les **heures supplémentaires** effectuées par les **agents à temps non complet** (au-delà du seuil des 35 heures) font l'objet **d'un repos compensateur** ou, à défaut, **d'une indemnisation**.

Prolongation de l'aide financière à l'apprentissage

34

- ▶ Le [décret n°2021-340 du 29 mars 2021](#) prolonge la période d'éligibilité à l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement des apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics
- ▶ Les collectivités qui ont recruté ou vont recruter un jeune en apprentissage entre le 1^{er} juillet 2020 et le **31 décembre 2021** se verront attribuer une aide exceptionnelle de l'État d'un montant 3 000 euros versée en une seule fois pour chaque contrat d'apprentissage
- ▶ Les demandes d'aides sont à adresser à l'[Agence de services et de paiement](#) (ASP)

A photograph of a person's hands writing on a document in a meeting. The person is holding a silver pen and writing on a white document with blue text. In the background, another person is visible, also holding a document. The scene is set in a meeting room with a wooden table.

CHÔMAGE

- ▶ Le [décret n°2021-340 du 30 mars 2021](#) **prolonge** également **certaines mesures d'urgence liées à la crise sanitaire**, issues du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 :
 - ❖ **assouplissement** de la **condition d'affiliation** requise pour ouvrir un droit ou pour recharger un droit, à **88 jours travaillés ou 610 heures travaillées**, au moins [jusqu'au 30 septembre 2021](#) (contre 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées en temps normal)
 - ➔ Mécaniquement, la **durée minimale d'indemnisation**, issue du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 modifié, fixée à **122 jours** depuis le 31 juillet 2020, demeure également en vigueur jusqu'à cette date
 - ❖ **suspension** du **dispositif de dégressivité** [jusqu'au 30 juin 2021](#)

Allocations chômage et mesures exceptionnelles

37

- ▶ Le [décret 2020-425 du 14 avril 2020 modifié](#) prévoit différentes mesures exceptionnelles afin de **neutraliser les effets négatifs des restrictions aux déplacements**, nécessaires à la recherche d'emplois, et les effets économiques :
- ▶ Un **allongement de la période de référence d'affiliation** minimale requise pour ouvrir un droit :
 - ❖ pour les pertes d'emploi à compter du 16 avril 2020 jusqu'au 29 décembre 2020
→ allongée du nombre de jours concomitants compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 juin 2020 et de la partie de la période de référence affiliation
 - ❖ pour les pertes d'emploi à compter du 30 décembre 2020, du nombre de jours concomitants compris entre le 30 octobre 2020 et le **30 juin 2021** (date susceptible d'être encore reportée, [arrêté ministériel du 12 janvier 2021 modifié](#))

[Arrêté du 3 juin 2021](#)

- ▶ Un **allongement du délai de forclusion**, c'est-à-dire le délai durant lequel le travailleur privé d'emploi doit s'inscrire :
 - ➔ **allongé du nombre de jours, hors contrat de travail, compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020,**
 - ET du nombre de jours compris entre le 30 octobre et une date fixée par arrêté du ministériel**, et au plus tard le dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l'état d'urgence, donc jusqu'à une date fixée par arrêté ministériel, soit le **31 mai 2021** ([arrêté ministériel du 12 janvier 2021 modifié](#))

Allocations chômage et mesures exceptionnelles

39

- ▶ 2 nouveaux cas de **démissions légitimes**, créés temporairement pour les démissionnaires engagés dans une mobilité professionnelle qui n'avait pu se concrétiser dans le contexte de crise sanitaire :
 - ❖ en cas de **nouvel emploi concrétisé par une embauche effective**, mais dont l'employeur met **fin avant 65 jours travaillés**
 - ❖ en cas de **nouvel emploi, non concrétisé par une embauche effective**, pour lequel le demandeur doit produire la promesse d'embauche ou le contrat de travail
- ▶ La légitimité de ces démissions est reconnue sans que la condition d'ancienneté de 3 ans dans le précédent emploi ne soit exigée, et sans que ce nouvel emploi soit nécessairement en CDI
- ▶ Ces deux cas de démissions légitimes s'appliquent à toute décision de prise en charge intervenant à compter du 16 avril 2020 jusqu'au 31 mai 2020 et de nouveau du 30 décembre 2020 à une date fixée par arrêté ministériel, soit **jusqu'au au 30 juin 2021** (date susceptible d'être encore reportée, [arrêté ministériel du 12 janvier 2021 modifié](#))

- ▶ Le [décret n°2021-346 du 30 mars 2021](#) prévoit les **nouvelles règles de calcul de l'indemnisation** des demandeurs d'emploi. Ces nouvelles règles entreront en vigueur au **1^{er} juillet 2021**
- ▶ Cette réforme de l'assurance chômage prévue par le [décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019](#) devait être applicable au 1^{er} avril 2020 mais a été **reportée à plusieurs reprises**, notamment compte tenu de la décision du Conseil d'Etat du 25 novembre 2020.
- ▶ Le décret du 30 mars 2021 aménage les dispositions initiales relatives au calcul du Salaire Journalier de Référence (SJR), et à la durée d'indemnisation afin de limiter la réduction du montant de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) considérée comme excessive par le Conseil d'Etat, et afin de limiter les effets de la crise sanitaire.

Jusqu'au 30 juin 2021

- ▶ Les dispositions relatives à la **détermination de l'allocation** (*période de référence affiliation, durée d'indemnisation, salaire de référence, salaire journalier de référence, ordonnancement des différés d'indemnisation*) issues de la **convention d'assurance chômage du 14 avril 2017** sont **maintenues** pour les travailleurs privés d'emploi dont la **fin de contrat de travail** intervient entre le 1^{er} novembre 2019 et le 30 juin 2021 ou ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée dans cet intervalle.

À compter du 1^{er} juillet 2021

► La durée d'indemnisation

DURÉE = VALEUR MINIMALE ENTRE

NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES COMPRIS ENTRE LE PREMIER ET LE DERNIER JOUR D'EMPLOI IDENTIFIÉS SUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE AFFILIATION *Décret 2019 initial*

(déduction faite des jours non couverts par un contrat de travail au titre d'un motif exclu par l'art. 9 ou durant périodes de restriction)

NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS RETENUS AU TITRE DE L'AFFILIATION AUGMENTÉ DE 75%

Plafonnement introduit par le décret 2021

Le décret introduit une nouvelle limite : le nombre de jours non travaillés pris en compte est plafonné à 75 % du nombre de jours travaillés x 1,4. Ainsi, les périodes d'inactivité du salarié continuent à être prises en compte, mais elles ne peuvent désormais pas dépasser une certaine proportion des périodes d'activité de l'intéressé.

À compter du 1^{er} juillet 2021

► **Le salaire journalier de référence (SJR)**

$$\text{SJR} = \frac{\text{SALAIRES AFFÉRENTS À LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE AFFILIATION}}{\text{DURÉE D'INDEMNISATION}}$$

Déduction faite des rémunérations exclues

Déduction faite des périodes afférentes aux rémunérations exclues

Nouveauté : le décret complète la liste des périodes neutralisées (c'est-à-dire les périodes sans revenu ou avec des revenus moindres non prises en compte dans le calcul du SJR). À ce titre, seront exclues :

- automatiquement, les périodes d'activité partielle,
- sur demande de l'intéressé, les périodes de congé de proche aidant, au congé de mobilité, et congé de reclassement.

À compter du 1^{er} juillet 2021

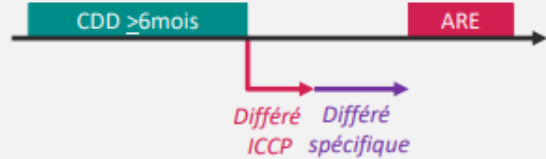
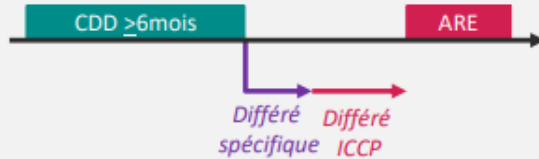
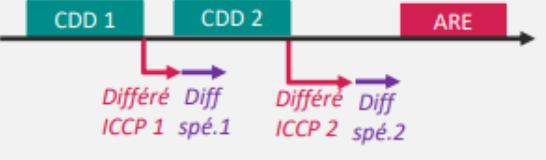
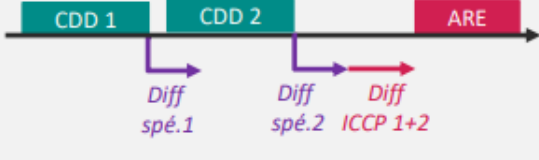
	Exemple pour une amplitude de travail légèrement < 57%	Exemple pour une amplitude de travail largement < 57%	Exemple pour une amplitude de travail > 57% (sans application du plafond)
Répartition des contrats			
NUMERATEUR Salaire de référence	$(1\ 550\text{€} \times 3\ \text{mois}) + (1\ 550\text{€} \times 3\ \text{mois}) = 9\ 300\text{€}$	$(1\ 550\text{€} \times 4\ \text{mois}) + (1\ 550\text{€} \times 4\ \text{mois}) = 12\ 400\text{€}$	$= (1\ 550\text{€} \times 10\ \text{mois}) + (1\ 550\text{€} \times 10\ \text{mois}) = 31\ 000\text{€}$
DIVISEUR DECRET 2019	365 jours entre le 1 ^{er} et le dernier jour d'emploi	730 jours entre le 1 ^{er} et le dernier jour d'emploi	730 jours entre le 1 ^{er} et le dernier jour d'emploi
DIVISEUR PLAFOND	130 jours travaillés x 1,4 x 1,75 = 318,5 jours	176 jours travaillés x 1,4 x 1,75 = 431,2 jours	433 jours travaillés x 1,4 x 1,75 = 1 060,85 jours
SJR	$9\ 300\text{€} / 318,5\ \text{jours} = \mathbf{29,20\text{€}}$ <i>SJR Convention 2017 = 51,10€ et SJR Décret 2019 = 25,48€</i>	$12\ 400\text{€} / 431,2\ \text{jours} = \mathbf{28,76\text{€}}$ <i>SJR Convention 2017 = 50,32€ et SJR Décret 2019 = 16,99€</i>	$31\ 000\text{€} / 730\ \text{jours} = \mathbf{42,47\text{€}}$ <i>SJR Convention 2017 = 51,10€ et SJR Plafond = 31 000€ / 1060,85 jours = 29,22€</i>

À compter du 1^{er} juillet 2021

► Les différés d'indemnisation

Les dispositions relatives au délai d'attente de 7 jours, et l'application des différés d'indemnisation sont rétablies :

- le différé d'indemnisation congés payés (ICCP) est obtenu en additionnant les ICCP de toutes les fins de contrat situées dans un délai de 182 jours précédant la dernière fin de contrat
- l'ordonnancement des différés d'indemnisation est modifié à savoir, application du différé spécifique, puis du différé ICCP et enfin le délai d'attente de 7 jours

Cas illustrés	Jusqu'au 30 juin 2021	A compter du 1 ^{er} juillet 2021
CDD de 6 mois ou +		
2 CDD de moins de 6 mois		

À compter du 1^{er} juillet 2021

► Informations complémentaires

Les dispositions relatives à la **dégressivité** s'appliqueront, toutefois avec un **aménagement** : **durant une période transitoire jusqu'à l'amélioration significative de la situation de l'emploi** qui sera actée par arrêté ministériel, la dégressivité s'appliquera après 244 jours d'indemnisation (et non après 182 jours), y compris pour les allocataires en cours d'indemnisation.

Le **délai de forclusion**, qui correspond au délai de 12 mois suivant la fin de contrat de travail, de 12 mois au cours duquel le demandeur d'emploi doit s'inscrire à Pôle Emploi est **allongé de la durée du congé de proche aidant**

A VENIR...



Pour mémoire, l'Ordonnance Santé-Famille a procédé, à la modification de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, des dispositions relatives aux différents congés liés à la parentalité dans une logique d'harmonisation avec les dispositions applicables aux salariés du secteur privé.



[NOTE DÉTAILLÉE CDG16](#)

À ce titre, **un décret en Conseil d'Etat** est attendu pour définir les modalités d'attribution de ces différents congés, en tenant compte des spécificités du versant territorial.

🗨️ *Le projet de décret a été présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) le 27 mai 2021, pour une entrée en vigueur attendue au **1^{er} juillet 2021**.*

L'Ordonnance Santé-Famille modifie profondément les dispositions relatives au **temps partiel thérapeutique**.

Le texte ouvre notamment la possibilité de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en l'absence d'arrêt maladie préalable et élargit la portée de ce dispositif au maintien et au retour à l'emploi.

Le texte instaure également la possibilité de reconstituer les droits de l'agent après un délai minimal d'un an, ainsi que la portabilité du droit en cas de mobilité.

Un décret en Conseil d'Etat est attendu pour préciser les règles d'octroi pour les agents territoriaux d'exercer à temps partiel pour raison thérapeutique

- 🔔 *Le projet de décret a été présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) le 27 mai 2021, pour une entrée en vigueur attendue au **1^{er} juin 2021**.*

[Un rapport sur la formation au principe de laïcité des agents publics](#) a été publié le **19 mai 2021**.

Ce rapport préconise d'unifier l'offre de formation à la laïcité aux agents des trois versants de la fonction publique d'ici 2024.

- ▶ Dans la Fonction publique territoriale par exemple, un module "laïcité" au sein de la formation initiale est proposée. De la même manière, un mécanisme sera à trouver avec les associations d'élus pour régler le problème de la formation initiale à la laïcité des agents contractuels.
- ▶ Si les préconisations du rapport sont facilement applicables aux collectivités importantes, dans les petites communes, il faudra tenir compte du principe de réalité et des réunions devront être organisées "avec les employeurs territoriaux et les centres de gestion pour trouver des solutions adaptées".
- ▶ Le rapport évoque également l'adhésion du CNFPT à intégrer les formations laïcité et à participer, avec l'Etat, à leur élaboration.

L'article 55 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 autorise le Gouvernement à acter, par voie d'ordonnance, **l'élaboration d'un Code général de la fonction publique (CGFP)** afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.

L'économie générale de l'avant-projet de ce code a été présentée le 27 mai 2021 aux organisations syndicales par la DGAFP.

Concernant son périmètre, le futur code rassemblera l'ensemble des dispositions statutaires générales relatives aux trois versants de la fonction publique (à savoir toutes les dispositions législatives applicables aux fonctionnaires et aux contractuels).

- 🔔 *Le projet d'ordonnance portant codification devrait être soumis en septembre à l'examen du CCFP, pour une publication prévue **avant le 8 décembre 2021.***

ACTUALITÉ

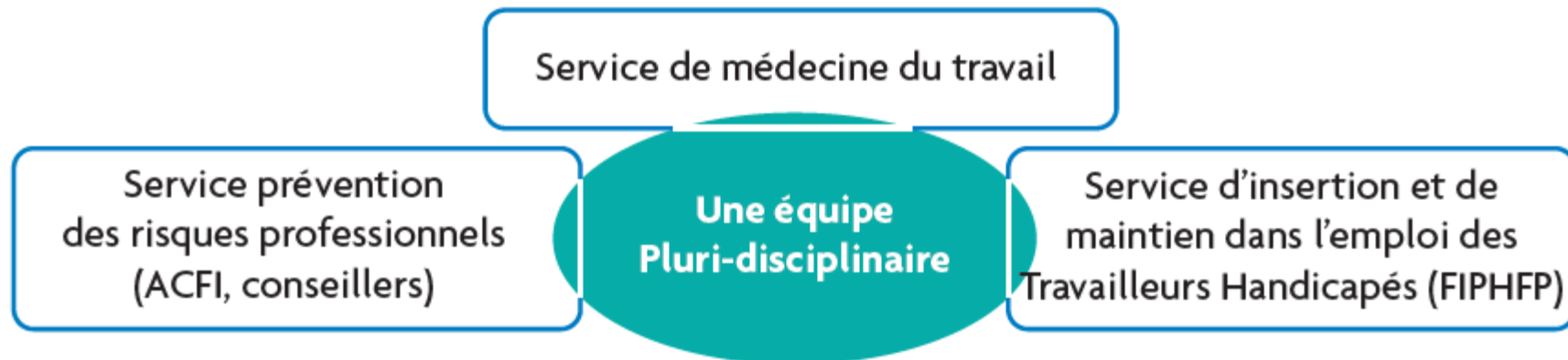


- Nouvelle offre de services « Santé, hygiène et sécurité au travail »
- Réorganisation et nouvelle relation usagers
- R.S.U.
- Rappel L.D.G.
- Dernières notes juridiques diffusées

Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

- ▶ **Nouvelle convention de services avec adhésion « à la carte » :**
 - Médecine du travail
 - Agent chargé de la fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité (AFCI)
 - Conseil en hygiène et sécurité
 - Dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (AVDHAS). Avec ou sans externalisation de la fonction de référent.



► Adhésion annuelle

- Cotisation calculée en référence à la masse salariale
- Pas de cotisation supplémentaire en 2021 en cas d'adhésion avant le 31/12
- Résiliation de toutes les conventions médecine en cours au 31/12/21

► Des prestations à la demande

- Accompagnement à la mise en place ou à jour du D.U.E.R.P.
- Mise en place d'actions d'info ou de sensibilisation
- Organisation de rencontres sécurité
- Etudes de postes
- Démarches spécifiques



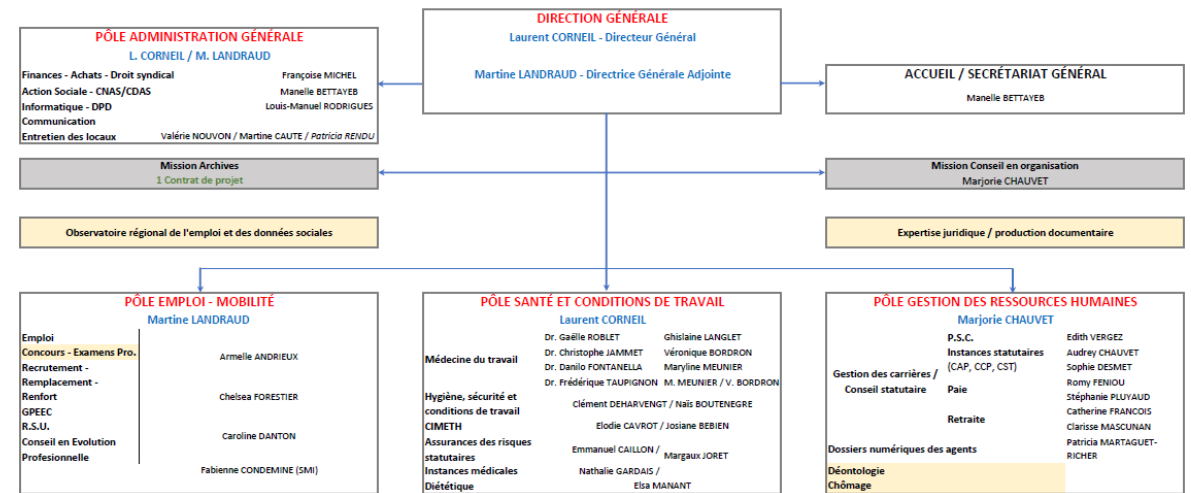
A partir du 1^{er} juillet 2021

► Réorganisation des services pour une meilleure transversalité

➤ 3 pôles

- Emploi-mobilité
- Santé et conditions de travail
- Gestion des ressources humaines

➤ 3 nouveaux agents en renfort

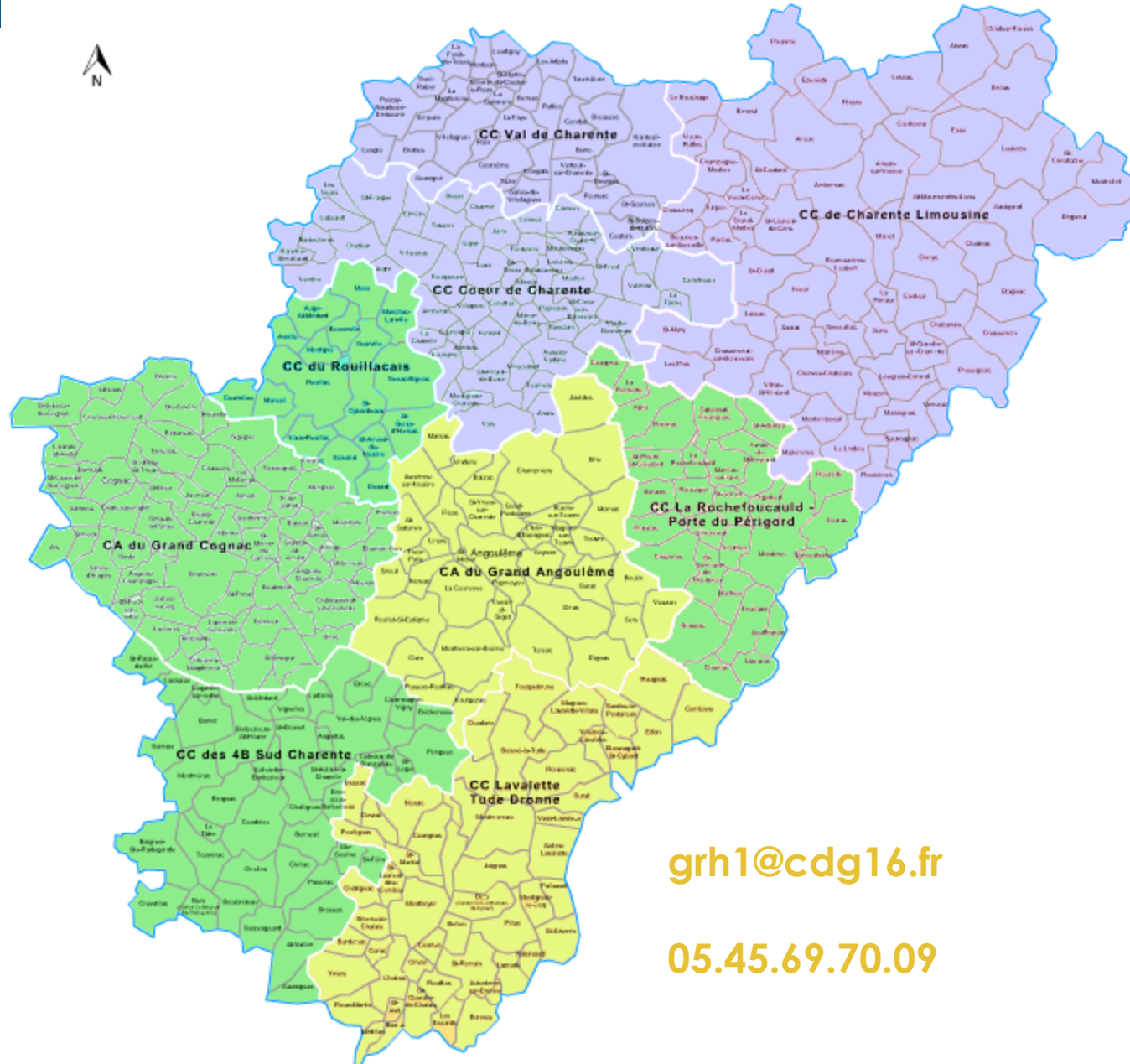


► Une relation usagers simplifiée (pôle GRH)

- **3 binômes** en gestion des carrières / conseil statutaire : **point d'entrée unique**
- **3 expertises** en retraite / instances statutaires / paies

Réorganisation de votre CDG

56



grh3@cdg16.fr

05.45.69.70.04

grh2@cdg16.fr

05.45.69.70.05

grh1@cdg16.fr

05.45.69.70.09

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les collectivités doivent élaborer un **Rapport Social Unique** rassemblant les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion.

Ces données sont intégrées dans une **Base de Données Sociales (BDS) dématérialisée** portant sur les agents rémunérés par la collectivité en année N.

Entrée en application BDS : Au plus tard le 31 décembre 2022

🔊 *La Base ne comporte aucune donnée nominative*

Le **Centre de gestion mettra à disposition des collectivités** (affiliées ou non) **un portail numérique** dédié au recueil des données sociales

www.donnees-sociales.fr

Le Rapport Social Unique se substitue au Bilan social. Il s'établit **chaque année** au titre de l'année civile écoulée (*et non plus tous les deux ans*).

[Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020](#) définit les modalités d'élaboration de la BDS et du RSU.

À partir des données issues de la BDS, le RSU présente les données permettant d'apprécier les analyses :

- Les **caractéristiques des emplois et la situation** des agents de la collectivité
- La **situation comparée des femmes et des hommes** et son évolution
- La mise en œuvre des **mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle**, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap

Le RSU fait l'objet d'une présentation pour avis devant le CST. Il donne lieu à un **débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.**

Les **membres du CST** doivent être **destinataires du RSU avant sa présentation** et seront informés par l'autorité territoriale de **l'actualisation et de l'accessibilité de la base de données sociales, au plus tard un mois avant la présentation**

Dans les collectivités de + de 50 agents, **l'avis du CST est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.**

Enfin, dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du Rapport au CST, et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle elle se rapporte, le **RSU est rendu public sur le site internet de la collectivité,** ou à défaut, par tout au moyen.

L'élaboration du Rapport Social Unique est une obligation

Démarrage de la campagne 2021 :

La date limite de transmission du RSU 2020 au CDG est fixée au 30 septembre 2021 par la DGCL.



Nous vous préconisons :

Moins de 100 agents	Plus de 100 agents
Saisie « agent par agent » <i>ET</i>	Saisie « tableau par tableau » <i>OU</i>
Pré-remplissage via votre déclaration N4DS ou DSN 2020 (solution préconisée ; anonymat et protection des données)	Import du fichier txt extrait du module BS de votre SIRH ou du fichier Excel DGCL

Le Centre de Gestion est à votre disposition pour échanger sur le mode de saisie le plus adapté à vos besoins.

Le CDG peut réaliser pour vous des **synthèses chiffrées et graphiques spécifiques à votre collectivité sur certaines thématiques** : principaux indicateurs, absentéisme, égalité professionnelle, Risques Psychosociaux et santé/sécurité, ainsi qu'**une synthèse comparative des indicateurs 2019/2020**. Ces synthèses sont de **véritables outils de dialogue social et de communication**.

Par ailleurs, il est possible de **comparer les indicateurs de votre collectivité à ceux de collectivités similaires** en type et en strate grâce aux fiches Repères que vous trouverez sur le [site Centre de Gestion](#).

Au 1^{er} juin 2021 : **45%** des collectivités charentaises <50 agents, ont saisi le Comité Technique afin d'arrêter leurs L.D.G.

- **156** ont utilisé le formulaire proposé par le CDG16
- **13** ont utilisé l'outil proposé par la coopération régionale des CDG de Nouvelle-Aquitaine
- **28** ont utilisé un autre formulaire



Aucune promotion ne peut être prononcée en l'absence d'arrêté établissant les LDG.



Production documentaire
d'accompagnement du
CDG 16

APPLICATION DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

- Harmonisation des règles relatives au temps de travail
- C.S.T.
- Ordonnances parues depuis le 17/02





Harmonisation des règles relatives au temps de travail



Harmonisation des règles relatives au temps de travail

64



- ▶ En application de l'[article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus :
 - ❖ d'**abroger les régimes dérogatoires** à la durée légale du temps de travail, et
 - ❖ de **redéfinir** par délibération et dans le respect du dialogue social, **de nouveaux cycles de travail** conformes à la durée réglementaire du temps de travail
- ▶ Le législateur a accordé un délai d'**un an à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes** pour opérer une mise en conformité
- ▶ Application au plus tard, le [1^{er} janvier suivant l'année de leur définition](#)



Harmonisation des règles relatives au temps de travail

65

- ▶ Au **niveau communal**, le délai pour délibérer sur le temps de travail expire :
 - ▶ Le **18 mai 2021**, pour les communes dont le conseil municipal a été élu au 1^{er} tour des élections municipales
 - ▶ Le **28 juin 2021**, pour les autres communes
- ▶ Au **niveau intercommunal**, le délai pour délibérer sur le temps de travail expire :
 - ▶ Le **18 mai 2021**, pour les EPCI au sein desquels l'ensemble des communes membres ont vu leur conseil municipal être complètement pourvu à la suite du 1^{er} tour
 - ▶ Le **28 juin 2021**, pour les EPCI au sein desquels au moins une des communes membres a eu besoin d'un 2nd tour
- ▶ Application **au plus tard le 1^{er} janvier 2022** pour le bloc communal et le bloc intercommunal



FOCUS Loi TFP



Ordonnance Négociation collective





- ▶ Prise en application de l'article 14 de la loi de transformation de la fonction publique, [l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique](#) a pour objectif de :
 - ❖ promouvoir un dialogue social de qualité et de proximité
 - ❖ donner les moyens de trouver les solutions collectives adaptées aux enjeux locaux
- les négociations relatives à [l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat](#) des agents publics relèvent du **niveau national**
- ▶ Au niveau local, des négociations pourront également être menées :
 - ❖ **Si accord sur un des domaines listés** à l'article 8 ter I. de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 : **portée juridique** (sous réserve de ne pas déroger à des règles faisant ou devant faire l'objet d'un décret en Conseil d'État)
 - ❖ **Si accord sur un des domaines non listés** à l'article 8 ter I. de la loi du 13 juillet 1983 : **pas de portée juridique**



- L'article 8 ter I. de la loi du 13 juillet 1983 **reprend les 7 thèmes ouverts à la négociation précédemment prévus** à l'article 8 bis :
- ❖ conditions et organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail
 - ❖ temps de travail, télétravail, qualité de vie au travail, modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail
 - ❖ égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - ❖ insertion professionnelle, maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap
 - ❖ déroulement des carrières et la promotion professionnelle
 - ❖ formation professionnelle et la formation tout au long de la vie
 - ❖ action sociale
 - ❖ protection sociale complémentaire



- L'article 8 ter I. de la loi du 13 juillet 1983 prévoit également de **nouveaux domaines ouverts à la négociation collective** :
- ❖ accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
 - ❖ mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, la préservation des ressources et de l'environnement, et la responsabilité sociale des organisations ;
 - ❖ promotion de l'égalité des chances, reconnaissance de la diversité et prévention des discriminations
 - ❖ dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;
 - ❖ apprentissage ;
 - ❖ intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
 - ❖ évolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)



Ordonnance Négociation collective

70

- ▶ Les accords sont négociés avec les **organisations syndicales représentatives** (au moins un siège au Comité Technique)
- ▶ L'accord est **réputé valide** dès lors qu'il est signé **par une ou par plusieurs organisations syndicales représentatives** ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, **au total au moins 50 % des suffrages exprimés** en faveur des organisations habilitées à négocier **lors des dernières élections professionnelles** organisées au niveau auquel l'accord est négocié
- ▶ Pour les collectivités et EPCI de moins de 50 agents :
 - ❖ le CDG est autorisé à négocier et conclure l'accord collectif
 - ❖ Le CDG est chargé de déterminer avec la ou les collectivités concernées les conditions de déroulement de la négociation et les modalités de conclusion de l'accord
- ▶ Pour les collectivités et EPCI de + de 20 000 habitants : **obligation** de négocier le plan d'actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

[NOTE DÉTAILLÉE CDG16](#)





Les Comités Sociaux Territoriaux



- ▶ L'[article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a modifié les articles 32 à 33-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour **créer les Comités Sociaux Territoriaux (CST)**
- ▶ Le [décret n° 2021-571 du 10 mai 2021](#) fixe l'**organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des Comités Sociaux Territoriaux** et des **formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** institués au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics



Le décret prévoit :

- ▶ La **création du CST, instance unique** fusionnant les Comités Techniques et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail actuels (article 32)
- ▶ La **création de formations spécialisées** en matière de **protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail** est instituée en son sein de manière **obligatoire** (200 agents au moins) ou **facultative** (risques professionnels particuliers) (article 32-1)
- ▶ Les **compétences du CST** : compétences clarifiées et plus orientées sur les **politiques de ressources humaines** (organisation, fonctionnement des services et évolutions, notamment technologiques, des administrations) (articles 33 et 33-3)
- ▶ La **composition du CST**, comprenant des représentants des collectivités territoriales ou établissements publics et des représentants du personnel (article 33-2)



L'entrée en vigueur des dispositions du décret du 10 mai 2020 est différée dans le temps :

- ▶ Les dispositions relatives à la création, la composition et les élections entrent en vigueur au renouvellement général des instances dans la fonction publique, à savoir en décembre 2022.
- ▶ Les dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement du CST entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023 (à l'exception de certains articles)
- ▶ Les dispositions des **articles 82** (dématérialisation des séances), **83** (remplacement des membres pour congé de maternité ou d'adoption) sont applicables depuis le 13 mai 2021.



Ordonnance renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle



- ▶ L'ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle, publiée au JORF du 27 mai 2021, est prise sur le fondement du 3° de l'article 59 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- ▶ Elle introduit, après l'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, un **article 22 quinquies**.
- ▶ Elle pose le cadre général du **renforcement des droits à la formation et à l'accompagnement** de certains agents dans les trois versants de la fonction publique.
- ▶ **Un décret est attendu** pour préciser les modalités d'application.



L'objectif est de **favoriser la formation et l'évolution professionnelle des agents les moins qualifiés, ou en situation de handicap, ou exposés aux risques d'usure professionnelle.** À ce titre, sont notamment inscrites dans l'ordonnance :

- ▶ Une augmentation de la durée du congé de formation professionnelle ainsi qu'une majoration du niveau de traitement pour les agents qui s'engagent dans ce congé,
- ▶ Une adaptation des conditions d'accès et de la durée du congé pour validation des acquis de l'expérience et du congé de bilan de compétences,
- ▶ La création d'un bilan de parcours professionnel (qui sera réalisé en interne), ainsi qu'un plan individuel de développement des compétences.



- ▶ Sont concernés par ces dispositions :
 - ❖ les **agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4** (niveau baccalauréat) ou d'une qualification reconnue comme équivalente,
 - ❖ les **travailleurs mentionnés à l'article L.5212-13 du code du travail** (à l'exception des bénéficiaires des emplois réservés).
 - ❖ le **fonctionnaire** pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un **risque d'usure professionnelle**.

- ▶ Les **agents contractuels** peuvent également bénéficier de ces mesures.



Ordonnance Protection Sociale Complémentaire



Ordonnance

Protection sociale complémentaire

80

- ▶ L'Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique vise à **redéfinir la participation des employeurs publics au financement de la Protection Sociale Complémentaire** (PSC) de leurs agents, afin de favoriser leur couverture sociale complémentaire, en instaurant une obligation de participation des employeurs selon un calendrier précis
- ▶ La participation ne serait plus facultative mais **obligatoire**
- ▶ Bénéficiaires : **tous les agents publics** (fonctionnaires et agents contractuels)
- ▶ Un **décret en Conseil d'Etat** pourra étendre le bénéfice aux agents de droit privé



Ordonnance

Protection sociale complémentaire

81

- ▶ Concernant la **protection sociale complémentaire santé** : la participation des employeurs territoriaux **ne peut être inférieure à 50% d'un montant de référence** fixé par décret

Cette disposition entre en vigueur **à compter du 1^{er} janvier 2026**

- ▶ Concernant la **protection sociale complémentaire prévoyance** : la participation des employeurs territoriaux **ne peut être inférieure à 20% d'un montant de référence** fixé par décret, ce dernier devant également préciser les garanties minimales que devront comprendre les contrats prévoyance

Cette disposition entre en vigueur **à compter du 1^{er} janvier 2025**



Ordonnance

Protection sociale complémentaire

82

- ▶ Les critères d'éligibilité des contrats pour la participation des employeurs territoriaux restent inchangés. **Les dispositifs existants de labellisation et de convention de participation dans le versant de la fonction publique territoriale sont maintenus**
- ▶ L'employeur peut **conclure un contrat collectif pour la couverture complémentaire en matière de santé, suite à une négociation collective avec accord majoritaire** (ordonnance « négociation collective »).
- ▶ Cet accord peut prévoir une obligation de souscription des agents publics à tout ou partie des garanties que ce contrat collectif ou ce règlement collectif comporte



Ordonnance

Protection sociale complémentaire

83

- ▶ Un **débat** sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire doit être organisé par les **assemblées délibérantes**
 - ❖ dans le **délai d'un an** à compter de la publication de cette ordonnance (**au plus tard le 18 février 2022**)
 - ❖ puis de nouveau **dans les six mois** qui suivent le **renouvellement général des assemblées délibérantes** des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- ▶ Les **Centres de Gestion** sont compétents en matière de protection sociale complémentaire pour **conclure pour le compte des employeurs territoriaux des conventions de participation**, le cas échéant dans un cadre régional ou interrégional selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

- ▶ Le CDG 16 a initié une procédure de mise en concurrence en vue de la conclusion de conventions de participation pour les risques SANTÉ et PRÉVOYANCE.
- ▶ Au terme de cette consultation et des négociations, le Conseil d'Administration, après avis du Comité Technique, [a retenu lors de sa séance du 25 mai](#) dernier, les offres de :



pour l'assurance du risque **Santé**,



TERRITORIA
mutuelle
Membre d'AÉSIO mutuelle

pour l'assurance du risque **Prévoyance**.

- ▶ 2 conventions de participation seront mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2022 pour une durée de 6 années.
- ▶ Les collectivités **qui ont donné mandat** au Centre de Gestion pour l'un, l'autre ou ces 2 risques et ont donc la possibilité d'adhérer à chacune de ces conventions ou aux 2.
- ▶ Cette décision relève de l'organe délibérant de la collectivité après avoir consulté au préalable son Comité Technique.
- ▶ Des frais de gestion s'appliquent : 0,03% de la masse salariale N-1



Protection sociale complémentaire

85

	Date limite de saisine	Date instance	Délibération
Comité Technique du CDG	6/08/2021	6/09/2021	fin septembre / début octobre
	10/09/2021	11/10/2021	fin octobre / début novembre
C.T. > 50 agents	?	?	Au plus tard 31/12/2021

Plus la décision intervient tôt, plus la campagne d'information des agents permet d'anticiper l'échéance des contrats.

Nous en informer permet d'anticiper la création des droits d'accès au portail de la mutuelle

Penser à nous transmettre la délibération dès que possible + convention d'adhésion signée.

Diaporama



 09.72.72.02.02

Diaporama



TERRITORIA
mutuelle

Membre d'AÉSIO mutuelle

 05.45.92.26.45



Merci pour votre participation

Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT