



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

Réunion d'information

GARAT
21 juin 2022
14h00



Sommaire

Actu. statutaire

- **L'accueil de T.I.G. en collectivités**
- La protection sociale complémentaire (PSC)
- La rémunération
- Les carrières
- Le Conseil Médical
- Le reclassement
- Les élections professionnelles
- La médiation préalable obligatoire (MPO)
- Le Code Général de la Fonction Publique (CGFP)
- Le recrutement
- Les services de médecine
- Les lanceurs d'alertes
- A venir...
- FOCUS : les attributions du C.S.T.

L'accueil de T.I.G. en collectivités

TIG-ATIGIP-RT TIG-TIG 360°

CDG 16 MARDI 21 JUIN 2022

UNE PEINE UTILE POUR TOUS

RÉPARER
LE PASSÉ

SANCTIONNER

Répondre à l'infraction commise avec une sanction individualisée

RÉPARER

Effectuer un travail sans rémunération dans l'intérêt collectif

PRÉPARER
L'AVENIR

INSÉRER

Faire découvrir une activité professionnelle ou solidaire à des personnes souvent éloignées de l'emploi

SOCIALISER

Impliquer directement la société civile dans la peine et favoriser le lien social



LE TIG POUR TOUS

QUI EST CONDAMNÉ ?

Majeurs
Mineurs dès 16 ans
(si + de 13 ans au moment des faits)



92%



8%

ÂGE MOYEN
des Tigistes

27
ans

*dont la moitié
ont moins de 22 ans*

POUR QUELLES INFRACTIONS ?

Contraventions 20 à 120 h
Délits 20 à 400 h



Infractions
routières



Vols
simples



Outrages
Rébellions



Usage de
stupéfiants

L'ORGANISME D'ACCUEIL DU TIG

TYPE D'ORGANISME	SPÉCIFICITÉS	PROCÉDURE
Personnes morales de droit public	Collectivités territoriales, services de l'Etat, établissements publics	Habilitées d'office
Association Loi 1901 (et loi 1905 pour les actions non cultuelles)		
Personnes morales de droit privé	Chargées d'une mission ou d'une délégation de service public	Doivent obtenir une habilitation locale ou nationale
Structures de l'économie sociale et solidaire (ESS) et sociétés à mission	Décret d'expérimentation du 26 décembre 2019	

LE PARCOURS DU TIGISTE

1

Le Tribunal prononce
la peine
La personne donne
SON ACCORD



2

Le CPIP/l'éducateur
ÉVALUE LA SITUATION
personnelle et professionnelle
de la personne condamnée



3

Le CPIP/l'éducateur
CHOISIT LE POSTE DE TIG
le + adapté à la réinsertion de
la personne et obtient l'accord
de la structure



Le tuteur adresse
LE BILAN DE FIN DE MESURE
au CPIP/ à l'éducateur

6

La personne condamnée
EXÉCUTE SON TIG

5

Le tuteur rencontre la
personne condamnée:
il DONNE SON GO
pour l'accueil.

4

Le directeur du SPIP/STEMO
VALIDE L'AFFECTATION.

L'ATIGIP

Projet InSERRE

Garde des Sceaux

Directeur
Albin HEUMAN

Comité
d'orientation
stratégique
20 Membres

Service du TIG
Mélanie LEDUC

Service des politiques et de
l'accompagnement vers
l'emploi
Benjamin GUICHARD

Directeur adjoint
Gabriel BARES

Agent comptable RIEP
Marc-Antoine VITTE

Service de l'emploi
pénitentiaire – SEP-RIEP
Malou CONNAN

Service des fonctions
supports

72 référents territoriaux
TIG

20 référents travail
formation professionnelle

48 ateliers dans 28
établissements

Services basés à
Tulle

RT TIG : SON ROLE



- **Prospecter de nouveaux partenaires TIG**
- **Animer et pérenniser le réseau existant dont formation des tuteurs**
- **Préparer et suivre l'habilitation et l'inscription des postes TIG**
- **Alimenter la plateforme numérique **TIG360°****
- **Représenter l'agence dans les territoires**

LA PLATEFORME NUMERIQUE TIG 360°

← Retour à l'accueil **TIG 360°**  Christine BOISUMEAU

Catégorie Type d'organisme Public concerné Majeur ou mineur Restauration Département + de filtres Recherche Mot Clé  

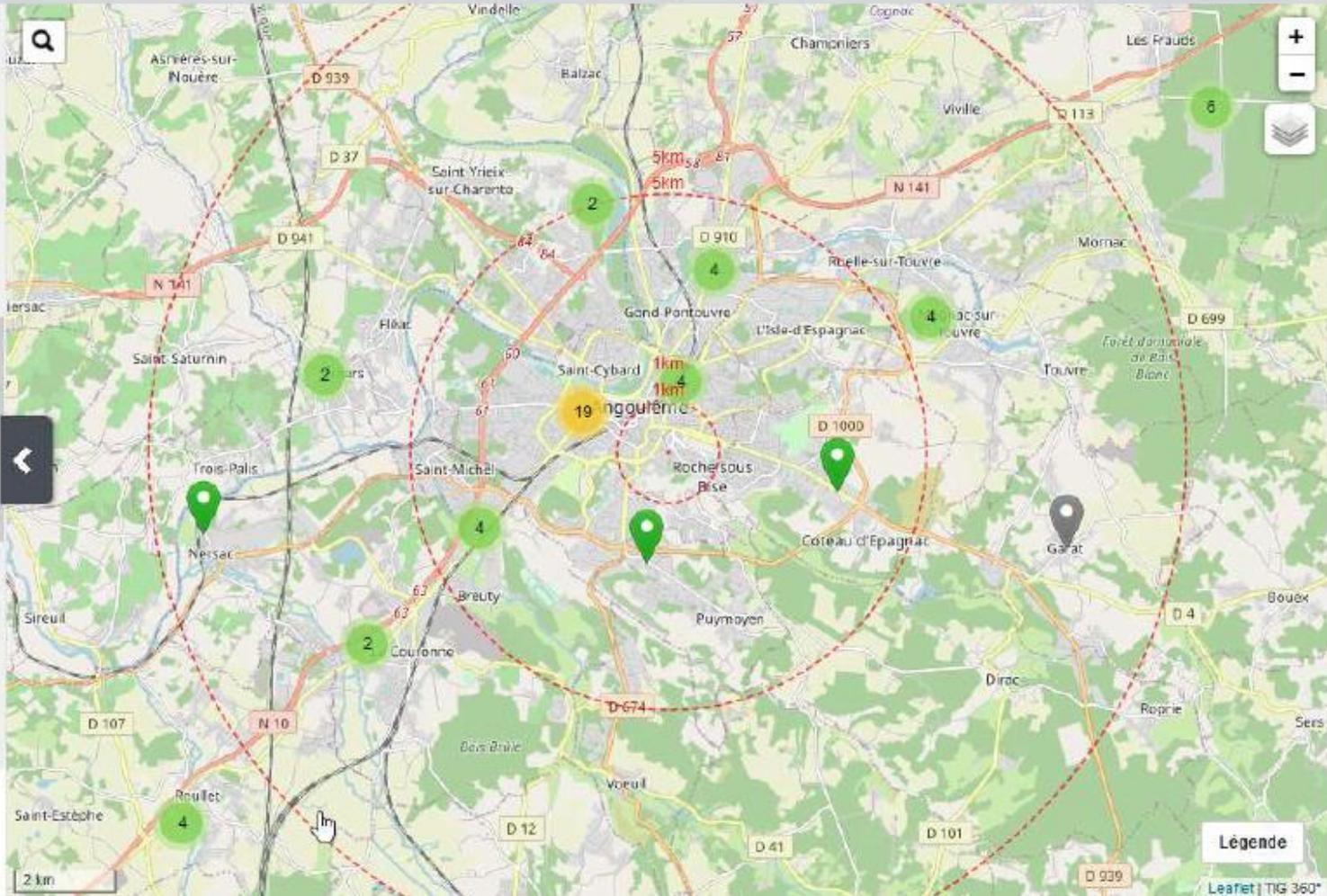
service batiments et logistique / maintenance 1.0 km
régie (MAJ CB 1/12/2020)
Petits travaux / réparations Inscrit actif (3)
MAIRIE ANGOULEME (CA Grand Angoulême) (MAJ CB 12/11/2020)
Rue Charles Petit 16000 Angoulême
SPIP CHARENTE / JAP ANGOULEME 

service Evènementiel (ex LAF Logistique Animations Festivals) MAJ SC 28/04/2020 1.0 km
Manutention Inscrit actif (1)
MAIRIE ANGOULEME (CA Grand Angoulême) (MAJ CB 12/11/2020)
Rue Charles Petit 16000 Angoulême
SPIP CHARENTE / JAP ANGOULEME 

parc auto MAJ CB 6/4/2021 1.0 km
Entretien de locaux Inscrit actif (1)
MAIRIE ANGOULEME (CA Grand Angoulême) (MAJ CB 12/11/2020)
Rue Charles Petit 16000 Angoulême
SPIP CHARENTE / JAP ANGOULEME 

1 - 10 sur 55    

Poste par page 10 



Légende
Learnet | TIG 360°

LE TIG EN CHARENTE



LE TIG SUR LE DÉPARTEMENT de la CHARENTE

Le milieu ouvert SPIP

**1293 mesures suivies soit 1226
PPSMJ**

A la date du 1 mai 2022

Le TIG SPIP

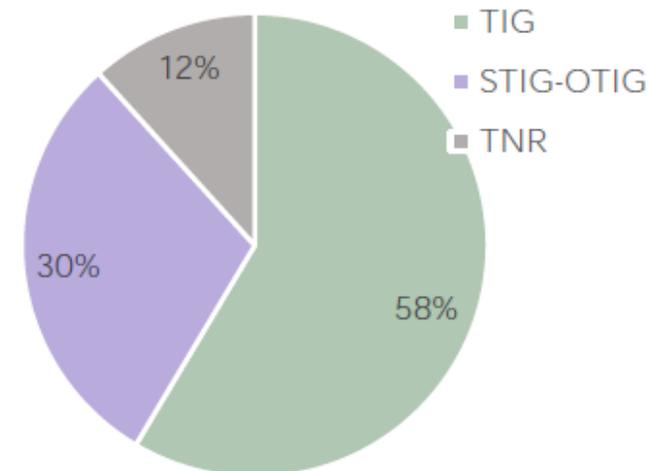
**168 mesures TIG/OTIG et 17 TNR
prises en charge**

Au 1 mai 2022

14% des mesures prises en charge

Données chiffrées TIG/ OTIG et TNR
(il s'agit du nombre de nouvelles mesures prises en charge par le SPIP en 2021)

Flux annuel SPIP



120 TIG 61 STIG- OTIG
24 TNR en 2021

Les ORGANISMES d'ACCUEIL ACTIFS sur la CHARENTE

Les associations et les entreprises

28 associations
0 entreprise

Les collectivités,
établissements publics et les
services de l'Etat

76

NOMBRE DE POSTES

161 postes actifs dont 13 mineurs

RESTONS EN CONTACT

Christine BOISUMEAU
RT TIG CHARENTE & VIENNE
christine.boisumeau@justice.fr
M. 06 19 32 38 21 | T. 05 17 17 90 20

www.travail-interet-general.fr

www.atigip-justice.fr



LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

ZOOM SUR LE RISQUE SANTÉ

**Le Centre de Gestion de
la Charente a retenu la
MNT pour la nouvelle
convention de
participation santé**



**Date d'effet de la convention :
1^{er} janvier 2022**

Durée de la convention : 6 ans

**Seule l'adhésion des agents aux garanties de cette convention leur
permettra de bénéficier de la participation financière de leur employeur.**



187 collectivités ont rejoint la convention de participation sante CDG16/MNT au 01/01/2022

151 communes

36 établissements publics

Effectif assurable ACTIFS : 2400 AGENTS

► Participation employeur



Moyenne : 15 €/mois/agent

43 collectivités participation entre 0 et 5 €

87 collectivités participation entre 6 et 15 €

57 collectivités participation supérieure à 16 €

► La convention de participation santé



3 niveaux de garanties pour une offre qui s'adapte aux besoins de chaque agent

Niveau 1

Bénéficiez de remboursements performants sur tous les postes de santé.

Niveau 2

Renforcez les remboursements de toute la famille sur l'ensemble des soins.

Niveau 3

Soyez couvert au maximum, quoi qu'il arrive



Des cotisations négociées par le CDG 16 pour une offre qui s'adapte au budget des agents

Tarif bloqué pour 3 ans hors évolution réglementaire et fiscale et hors indexation du PMSS



Qui peut adhérer ?



Membre participant

Titulaires & stagiaires CNRACL

Contractuels

Titulaires IRCANTEC

Retraités

Bénéficiaires

Conjoint, partenaire de PACS

Concubin (même domicile fiscal)

Enfants à charge de moins de 18 ans

Enfants à charge de moins de 27 ans
Etudiants, en formation professionnelle, inscrits à Pôle
Emploi ou travailleurs handicapés

Des conditions d'adhésion avantageuses



Pas de limite d'âge

Pas de questionnaire médical ni de délais de carence

- L'adhésion prend effet à la date indiquée sur le bulletin d'adhésion. La date d'effet ne peut être antérieure à la date de réception du bulletin d'adhésion par la mutuelle.
- Le changement du niveau de garantie est possible, après 1 année d'ancienneté dans la garantie, à la hausse comme à la baisse à condition de respecter un préavis de 2 mois avant le 31 décembre pour une prise d'effet au 1^{er} janvier de l'année suivante (possibilité de changer 2 fois) .



Pour adhérer à la convention de participation santé , vous devez dénoncer votre contrat santé actuel , la résiliation infra annuelle permet aujourd'hui une résiliation de son contrat à tout moment après un an d'ancienneté .



Les + du contrat sur les prestations



Dépassements d'honoraires médicaux et chirurgicaux

Médicaments remboursés à 100 %

Homéopathie jusqu'à 100€

Forfait jusqu'à 150 € par an pour la médecine douce

Forfait Orthopédie, Prothèses et Grand appareillage jusqu'à 400 €

Chambre particulière avec nuitée y compris maternité jusqu'à 70€/ jour



Optique Prise en charge de l'équipement jusqu'à 600€

Forfait jusqu'à 1300 € par oreille pour un adulte et 1700 € par oreille pour un enfant

Forfait prothèses dentaires non pris en charge par la Sécurité Sociale

Orthodontie jusqu'à 400%

Allocation maternité

Implantologie

Les cotisations mensuelles 2022

Le montant des cotisations : TTC et par personne

Les cotisations sont indexées au 1^{er} janvier sur le PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale).

Âge	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Enfant	17,50 €	24,25 €	30,35 €
Actif de moins de 30 ans	23,04 €	36,27 €	48,03 €
Actif de 31 à 40 ans	27,67 €	41,04 €	54,32 €
Actif de 41 à 50 ans	35,32 €	49,30 €	65,20 €
Actif de 51 à 60 ans	48,40 €	63,78 €	84,40 €
Actif de plus de 61 ans	59,61 €	78,61 €	104,00€
Retraité	85,05 €	98,88 €	123,60 €



Gratuité de la cotisation pour le 3^{ème} enfant



Les montants indiqués ne tiennent pas compte de la participation financière de votre employeur.

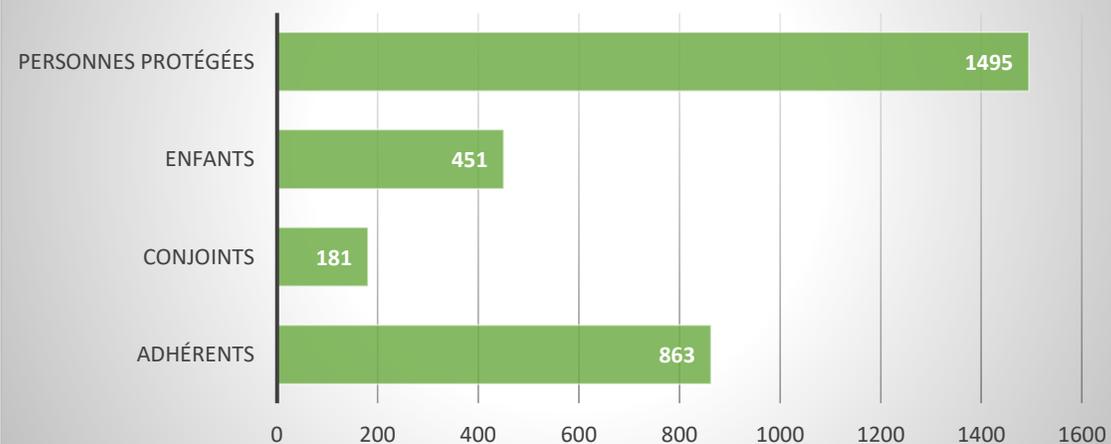
Mutualisation du Contrat au 01/02/2022



Adhérents	Conjoints	Enfants	Personnes protégées
863	181	451	1495

Au 31/05/2022

convention de participation santé personnes protégées

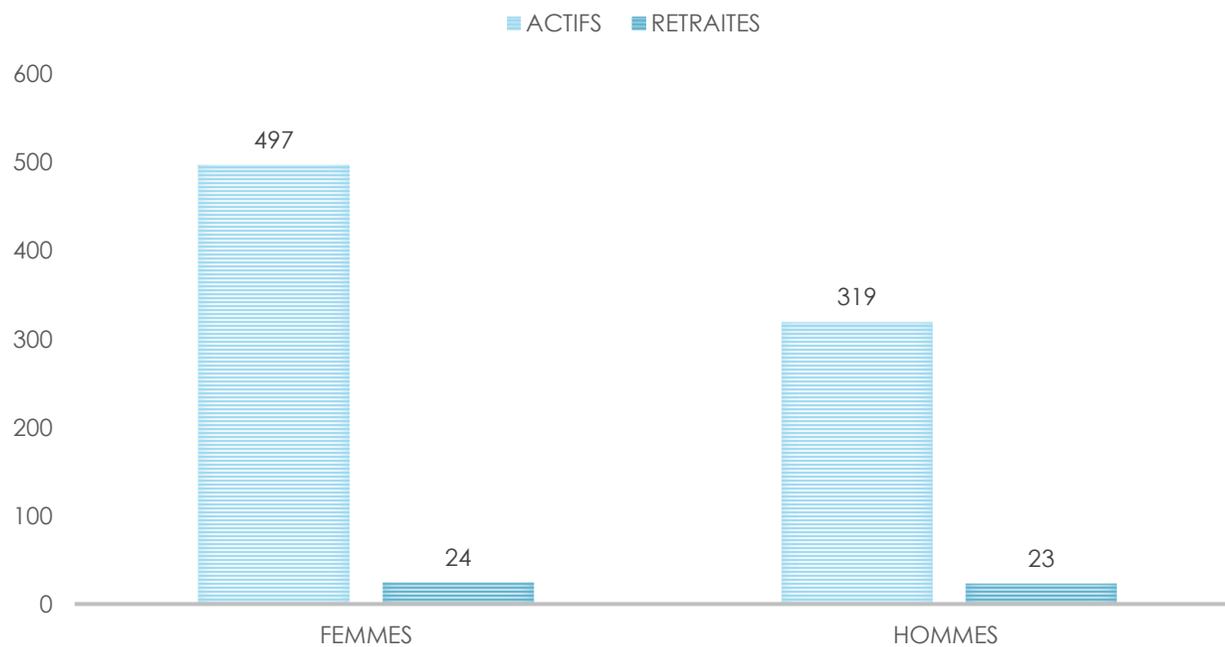


Adhérents	Personnes protégées
949	1663



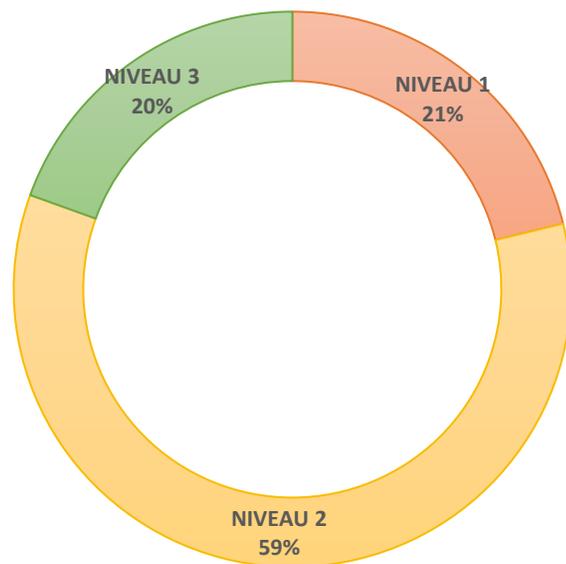
Démographie des adhérents

RÉPARTITION PAR SEXE



Répartition par niveau de garanties

Actifs

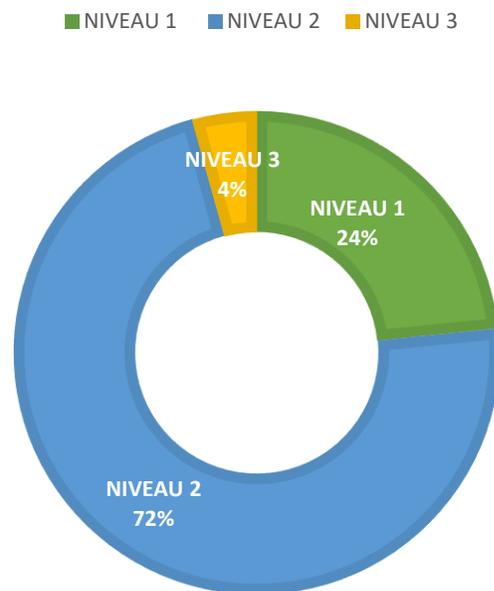


■ NIVEAU 1 ■ NIVEAU 2 ■ NIVEAU 3

	Nbre adhérents
NIVEAU 1	173
NIVEAU 2	484
NIVEAU 3	159
Total	816

Répartition par niveau de garanties

Retraités



	Nbre adhérents
NIVEAU 1	11
NIVEAU 2	34
NIVEAU 3	2
Total	47

Comment adhérer ?



Par Internet

Grâce au e-bulletin d'adhésion

Demandez un devis sur
www.mnt.fr/contactez-nous



Avec un conseiller MNT

En agence MNT

Par téléphone au 09 72 72 02 02
(prix d'un appel local)

Mail dédié : sante-cdg16@mnt.fr



Au sein de votre collectivité

Lors de nos réunions et
permanences



Information auprès des
nouveaux embauchés

Merci de votre attention



Vos questions ?



CONTACT

- ▶ Audrey IAICHOUCHE (RASPIENGEAS)
- ▶ Responsable développement audrey.raspiengeas@mnt.fr
- ▶ 06 71 90 25 17

- ▶ MNT Agence de la Charente
- ▶ 30 Rue Denis Papin
- ▶ 16022 ANGOULEME CEDEX
- ▶ 09 72 72 02 02

Actualités statutaires



**RÉFORME DE
LA PROTECTION SOCIALE
COMPLÉMENTAIRE**

Détermination des garanties minimales et des montants de référence

34

- ❑ L'ordonnance « Protection Sociale Complémentaire » a prévu une **obligation de participation financière** pour les employeurs territoriaux à la complémentaire « **prévoyance** » et à la complémentaire « **santé** ».
- ❑ Le décret du 20 avril 2022 précise les modalités et détermine les garanties minimales ainsi que les montants de référence.
- ❑ Possibilité pour les collectivités et leurs établissements d'engager une **négociation collective**, selon les règles définies par le Code Général de la Fonction Publique.

Participation à la complémentaire « prévoyance »

- ❑ Participation à hauteur de **20 %** du montant de référence, fixé à **35 euros** ; soit un **montant plancher de 7 €**.
- ❑ **Garanties minimales** pour les risques d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité définies dans le décret du 20 avril 2022 pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL et les agents affiliés au régime général de la sécurité sociale (Ircantec).
- ❑ Application à compter du 1^{er} janvier 2025.

Participation à la complémentaire « santé »

- ❑ Participation à hauteur de **50 %** du montant de référence, fixé à **30 euros** ; soit un **montant plancher de 15 €**.
- ❑ **Garanties minimales** définies à l'article L.911-7 II du Code de la sécurité sociale (par renvoi du Code Général de la Fonction Publique).
- ❑ Application à compter du 1^{er} janvier 2026.

Détermination des garanties minimales et des montants de référence

37

- ❑ Les **employeurs territoriaux participant au financement des garanties de protection sociale complémentaire** dans le respect des conditions fixées par le décret du 20 avril 2022, c'est-à-dire versant au moins 7 euros pour la complémentaire « prévoyance » et 15 euros pour la complémentaire « santé » ne seront **pas tenus de délibérer de nouveau**.
- ❑ Un débat devra être organisé au CSFPT :
 - ❖ avant le 1^{er} janvier 2024 pour la complémentaire « prévoyance »,
 - ❖ avant 1^{er} janvier 2025 pour la complémentaire « santé ».



Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement



LA RÉMUNÉRATION

Salaire minimum de croissance national (SMIC) et minimum de traitement

39

- Au 1^{er} mai 2022, le montant brut du SMIC horaire s'établit à **10,85 euros** (contre 10,57 euros au 1^{er} janvier 2022).
soit **1 645,58 euros mensuels** sur la base de travail de 35 heures hebdomadaires.
- Le minimum garanti est lui porté à **3,86 euros** (contre 3,76 euros au 1^{er} janvier 2022).



Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement
du salaire minimum de croissance

Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

40

- Au 1^{er} mai 2022, aucun fonctionnaire ne se retrouve rémunéré en-dessous du SMIC.

Un décret du 20 avril 2022 relève le minimum de traitement dans la fonction publique à l'indice majoré 352 correspondant à l'indice brut 382 (contre l'indice majoré 343 correspondant à l'indice brut 371 jusqu'à présent).

Sont concernés, les agents dont le traitement de base relève

Échelle C1	Échelle C2	Les grades du Nouvel Espace Statutaire (rédacteur, technicien...)	Le grade d'agent de maîtrise
Du 1 ^{er} au 7 ^{ème} échelon inclus	Du 1 ^{er} au 3 ^{ème} échelon inclus	Du 1 ^{er} au 2 ^{ème} échelon inclus	Du 1 ^{er} au 3 ^{ème} échelon inclus



Décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

L'extension des bénéficiaires du Complément de Traitement Indiciaire

41

- Pour mémoire et suite au Ségur de la santé, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a prévu le versement d'un **complément de traitement indiciaire (CTI)** ou une indemnité équivalente à certains agents publics.
- Jusqu'à présent, n'étaient concernés que les **agents territoriaux exerçant leurs fonctions au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes** mentionnés au 6° du I de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF) créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements.

L'extension des bénéficiaires du complément de traitement indiciaire

42

- La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 élargi les bénéficiaires du CTI (ou de l'indemnité équivalente) aux agents publics **exerçant au sein de certains établissements et services publics sociaux et médico-sociaux**

(y compris ceux rattachés aux établissements publics de santé ou appartenant à un établissement public gérant un ou plusieurs établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), d'un groupement de coopération sociale et médico-sociale, d'un groupement d'intérêt public « à vocation sanitaire »).

L'extension des bénéficiaires du complément de traitement indiciaire

43

Établissements et services	Personnels concernés	Points d'indice majoré	Observations
EHPAD	Agents territoriaux, y compris les professionnels exerçant au titre de l'accueil de jour sans hébergement	<ul style="list-style-type: none">○ 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	Sont concernés , les agents territoriaux exerçant dans les établissements et les services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale (article L.312-1 I 6° du Code de l'action sociale et des familles)

L'extension des bénéficiaires du complément de traitement indiciaire

44

Établissements et services	Personnels concernés	Points d'indice majoré	Observations
Certains établissements et services à caractère expérimental*	Agents territoriaux	49 points d'indice majoré au 1^{er} juin 2021 , soit un montant de 229,62 euros bruts mensuels	* Sont concernés , les agents exerçant au sein des établissements et services à caractère expérimental mentionnés au 12° du I de l'article L. 312-1 du CASF et qui relèvent de l'objectif de dépenses mentionné au I de l'article L. 314-3 du même code

L'extension des bénéficiaires du complément de traitement indiciaire

45

Établissements et services	Personnels concernés	Points d'indice majoré	Observations
Services de soins infirmiers à domicile*	Agents territoriaux exerçant les fonctions analogues à celles de : aide-soignant, infirmier, cadre de santé (filière infirmière et filière de rééducation), masseur kinésithérapeute, pédicure podologue, orthophoniste, orthoptiste, ergothérapeute, audioprothésiste, psychomotricien, sage-femme, auxiliaire de puériculture, diététicien, aide médico psychologique, auxiliaire de vie sociale ou d'accompagnant éducatif et social	49 points d'indice majoré au 1^{er} octobre 2021 , soit un montant de 229,62 euros bruts mensuels	Sont concernés , les agents exerçant au sein des services de soins infirmiers à domicile mentionnés aux 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du CASF

L'extension des bénéficiaires du complément de traitement indiciaire

46

Établissements et services	Personnels concernés	Points d'indice majoré
<p>Établissements ou services d'enseignement (Centres d'action médico-sociale précoce)</p> <p>Établissements ou services d'aide par le travail et de réadaptation)</p> <p>Foyers d'accueil médicalisé</p> <p>Établissements et services à caractère expérimental accueillant des personnes en situation de handicap et qui relèvent de l'objectif de dépenses fixé par le CNSA</p>	<p>Agents territoriaux exerçant les fonctions analogues à celles précitées</p>	<p>49 points d'indice majoré au 1^{er} octobre 2021, soit un montant de 229,62 euros bruts mensuels</p>

L'extension des bénéficiaires du complément de traitement indiciaire

47

Établissements et services	Personnels concernés	Points d'indice majoré	Observations
<p>Établissements et services qui assurent l'accueil et l'accompagnement de personnes confrontées à des difficultés spécifiques *</p>	<p>Agents territoriaux exerçant les fonctions analogues à celles précitées</p>	<p>49 points d'indice majoré au 1^{er} octobre 2021, soit un montant de 229,62 euros bruts mensuels</p>	<p>* Il s'agit des établissements ou services régis à l'article L.312-1 9° du CASF</p>

L'extension des bénéficiaires du complément de traitement indiciaire

48

Établissements et services	Personnels concernés	Points d'indice majoré	Observations
Établissements organisant un accueil de jour sans hébergement *	Agents territoriaux exerçant les fonctions analogues à celles précitées	49 points d'indice majoré au 1^{er} octobre 2021 , soit un montant de 229,62 euros bruts mensuels	<p>* Il s'agit des établissements sociaux et médico-sociaux qui délivrent des prestations à domicile, en milieu de vie ordinaire, en accueil familial ou dans une structure de prise en charge.</p> <p><i>(article L.312-1 I dernier alinéa du CASF)</i></p>

L'extension des bénéficiaires du complément de traitement indiciaire

49

Établissements et services	Personnels concernés	Points d'indice majoré	Observations
Résidences autonomie * percevant un forfait de soins	Agents territoriaux exerçant les fonctions analogues à celles précitées	49 points d'indice majoré au 1^{er} octobre 2021 , soit un montant de 229,62 euros bruts mensuels	* Il s'agit des résidences mentionnées au III de l'article L. 313-12 du dernier alinéa du CASF

L'extension des bénéficiaires du complément de traitement indiciaire

50

- ❑ Le CTI est **de droit** → une délibération de la collectivité n'est pas nécessaire. Toutefois, il est préconisé de prendre un acte individuel (arrêté/avenant) pour le verser.
- ❑ Le CTI ne peut **pas être versé** aux agents **exerçant des fonctions d'aide à domicile au sein des CCAS, CIAS ou services d'aide à domicile.**



Décret n° 2022-161 du 10 février 2022 étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics en application de l'article 42 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022

Prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en EHPAD public

51

- ❑ Création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale.
- ❑ Sa mise en place nécessite une **délibération, après avis du Comité Technique.**

Prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en EHPAD public

52

- ❑ Son montant mensuel est de **517 euros** bruts.
- ❑ Elle est versée mensuellement à terme échu.
- ❑ Elle suit le sort du traitement.
- ❑ Elle est cumulable avec le RIFSEEP mais pas avec la prime de revalorisation dont le montant correspondant au complément de traitement indiciaire.

Prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en EHPAD public

53

- Pour les agents exerçant dans plusieurs établissements, services et structures, le montant de ces primes est **calculé au prorata du temps accompli**, dans chacune des structures pouvant ouvrir droit à son versement.



Décret n° 2022-717 du 27 avril 2022 relatif à la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public

- ❑ Certains agents de la fonction publique territoriale exerçant des fonctions d'accompagnement auprès des publics fragiles peuvent bénéficier d'une **prime de revalorisation**.
- ❑ Son montant est **équivalent au complément de traitement indiciaire** (CTI) soit **49 points d'indice majoré** (actuellement **229,62 euros** brut mensuels).
- ❑ Il suit l'évolution de la valeur du point d'indice.

Prime de revalorisation

55

Prime de revalorisation de 49 points d'indice majoré (actuellement 229,62 euros brut)

Agents concernés	Fonctions	Lieu d'exercice
<ul style="list-style-type: none">❖ Fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants :<ul style="list-style-type: none">- Conseillers territoriaux socio-éducatifs- Assistants territoriaux socio-éducatifs- Educateurs territoriaux de jeunes enfant- Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux- Agents sociaux territoriaux- Psychologues territoriaux- animateurs territoriaux❖ Agents contractuels de droit public	<p>Exerçant, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif</p>	<ul style="list-style-type: none">❖ Service d'aide sociale à l'enfance❖ Service de protection maternelle et infantile❖ Établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article L.312-1 du code de l'action sociale (exemple : EHPAD, foyers d'accueil, services d'aide à domicile, etc.) lorsqu'ils sont créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements❖ Services départementaux d'action sociale❖ Centres communaux d'action sociale (CCAS) et les Centres intercommunaux d'action sociale (CIAS)

Prime de revalorisation de 49 points d'indice majoré (actuellement 229,62 euros brut)

Agents concernés	Fonctions	Lieu d'exercice
<ul style="list-style-type: none">❖ Fonctionnaires❖ Agents contractuels de droit public	Exerçant des missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou des personnes handicapées	Services d'aide et d'accompagnement à domicile mentionnés aux <u>6° et 7° du I de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles</u>

Prime de revalorisation

Prime de revalorisation de 49 points d'indice majoré (actuellement 229,62 euros brut)

Agents concernés

Fonctions

Lieu d'exercice

❖ Fonctionnaires

❖ Agents contractuels de droit public

- Exerçant les fonctions de :
- psychologue,
 - aide-soignant,
 - infirmier,
 - cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation,
 - masseur
 - kinésithérapeute,
 - pédicure podologue,
 - orthophoniste,
 - orthoptiste,
 - ergothérapeute,
 - audioprothésiste,
 - psychomotricien,
 - sage-femme,
 - puéricultrice cadre de santé,
 - puéricultrice,
 - auxiliaire de puériculture,
 - diététicien,
 - aide médico-psychologique,
 - auxiliaire de vie sociale
 - accompagnant éducatif et social

- ❖ Établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés à [l'article L.312-1 du code de l'action sociale](#) (exemple : EHPAD, foyers d'accueil, services d'aide à domicile, etc.)
- ❖ Services d'aide sociale à l'enfance
- ❖ Services départementaux de protection maternelle et infantile
- ❖ Établissements d'information, de consultation ou de conseil familial et les centres de santé sexuelle
- ❖ Centres de lutte contre la tuberculose relevant d'un département
- ❖ Centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic

- ❑ Certains agents de la fonction publique territoriale exerçant des fonctions de médecin au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux, en particulier la protection maternelle infantile, peuvent bénéficier d'une prime de revalorisation.
- ❑ Son montant mensuel est de **517 euros** bruts.
- ❑ Cette prime est exclusive de la prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public.

Prime de revalorisation d'un montant brut de 517 euros

Agents concernés	Fonctions	Lieu d'exercice
<ul style="list-style-type: none">❖ Fonctionnaires❖ Agents contractuels de droit public	Exerçant les fonctions de médecin	<ul style="list-style-type: none">❖ Établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article L.312-1 du code de l'action sociale (exemple : EHPAD, foyers d'accueil, services d'aide à domicile, etc.)❖ Services d'aide sociale à l'enfance❖ Services départementaux de protection maternelle et infantile❖ Établissements d'information, de consultation ou de conseil familial et les centres de santé sexuelle❖ Centres de lutte contre la tuberculose relevant d'un département❖ Centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic

- ❑ Cette prime est **exclusive de la prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant au sein des EHPAD,** présentée en slide 18.
- ❑ S'agissant d'une prime, son versement n'est **pas obligatoire.**
- ❑ Sa mise en place nécessite une **délibération, après avis du Comité Technique.**
- ❑ Elle est versée mensuellement à terme échu.
- ❑ Elle suit le sort du traitement.

- ❑ Elle est cumulable avec le RIFSEEP mais pas avec le complément de traitement indiciaire.
- ❑ Pour les agents exerçant dans plusieurs établissements, services et structures, le montant de ces primes est **calculé au prorata du temps accompli**, dans chacune des structures pouvant ouvrir droit à son versement.



Décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale

Revalorisation des indemnités kilométriques

62

- ❑ **Indemnisation des frais de transport** des agents **autorisés** à utiliser leur **véhicule personnel pour les besoins du service** et **hors de leur résidence administrative et familiale** sur la base d'indemnités kilométriques prévues pour la Fonction Publique d'État.
- ❑ Tous les agents sont concernés : titulaires, stagiaires, contractuels.
- ❑ Déplacement hors de la résidence administrative = territoire de la commune sur lequel se situe le service où l'agent est affecté à titre permanent

Revalorisation des indemnités kilométriques

63

- ❑ Modification des taux des indemnités kilométriques dans la Fonction Publique d'État → applicable dans la Fonction Publique Territoriale.
- ❑ Nouveaux taux à compter du 1^{er} janvier 2022 → **effet rétroactif.**
- ❑ Il n'est **pas nécessaire de délibérer** pour appliquer les nouveaux taux.



Arrêté du 14 mars 2022 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat

Revalorisation des indemnités kilométriques

64

- Pour l'utilisation d'une automobile :

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Après 10 000 km
Véhicule de 5 CV et moins	0,32 €	0,40 €	0,23 €
Véhicule de 6 CV et 7 CV	0,41 €	0,51 €	0,30 €
Véhicule de 8 CV et plus	0,45€	0,55 €	0,32 €

- Pour l'utilisation d'un autre véhicule à moteur :

Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm ³)	Vélomoteur et autres véhicules à moteur
0,15 €	0,12 €

- ❑ Rappel : En application du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, le corps de référence du cadre d'emplois des psychologues territoriaux est le **corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse**.
- ❑ Au 1^{er} janvier 2022, le corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse est devenu le corps des psychologues du ministère de la justice (décret n°2021-1606 du 8 décembre 2021).
- ❑ **Par conséquent**, le **nouveau corps de référence** pour le cadre d'emplois des psychologues territoriaux **est devenu le corps des psychologues du ministère de la justice** (*même si le décret du 6 septembre 1991 n'a pas été modifié en conséquence*).

- Abrogation de l'arrêté fixant les montants plafonds pour le corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse.
- **Nouvel arrêté fixant les plafonds du RIFSEEP** pour le corps des psychologues du ministère de la justice :

GROUPES	PLAFONDS IFSE <i>(montant maximal brut annuel)</i>	PLAFONDS CIA <i>(montant maximal brut annuel)</i>	TOTAL
A1	25 500 €	4 500 €	30 000 €
A2	20 400€	3 600 €	24 000 €

- ❑ Les nouveaux montants plafonds, plus élevés, s'appliquent au cadre d'emplois des psychologues territoriaux.
- ❑ Si les collectivités territoriales et leurs établissements publics le souhaitent, ils peuvent **délibérer pour modifier les montants plafonds** applicables aux psychologues territoriaux.



Arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice 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'Etat

Taux de cotisation en cas de détachement auprès d'un Etat étranger ou d'un organisme international

68

- ❑ Les fonctionnaires détachés dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'un organisme international peuvent demander à être affiliés volontairement à leur régime spécial de retraite conformément à l'article L.87 du code des pensions civiles et militaires de retraite.
- ❑ Ce taux de la cotisation due par les fonctionnaires détachés est fixé à **27,77 %** à compter du 28 avril 2022.

Taux de cotisation en cas de détachement auprès d'un Etat étranger ou d'un organisme international

69

- ❑ Par dérogation, le taux de la cotisation due par le fonctionnaire dont le détachement a été prononcé ou renouvelé avant le 1^{er} octobre 2022, est fixé à **11,10 %** pour toute la durée de ce détachement.
- ❑ Lorsque le détachement en cours au 30 septembre 2022 est renouvelé, le taux de **27,77 %** s'applique pendant toute la durée de ce renouvellement.



Décret n° 2022-705 du 26 avril 2022 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 87 du code des pensions civiles et militaires de retraite
Décret n° 2022-824 du 25 mai 2022 modifiant le décret n° 2022-705 du 26 avril 2022 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 87 du code des pensions civiles et militaires de retraite

Rémunération des agents publics travaillant le 1^{er} mai

70

- ❑ Jusqu'à présent, **le 1^{er} mai était un jour férié comme les autres** s'agissant de la rémunération des **agents publics** contrairement aux salariés de droit privé dont la rémunération est « doublée ».
- ❑ Les collectivités territoriales et leurs établissements publics pouvaient toutefois délibérer pour instaurer certaines primes en cas de travail les jours fériés.
- ❑ Suite à la publication du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), de nouvelles dispositions sont applicables.

Rémunération des agents publics travaillant le 1^{er} mai

71

- En effet, l'article L.621-9 du CGFP dispose que le 1^{er} mai est un jour férié et chômé pour les agents publics, dans les conditions fixées aux articles L.3133-4 et L.3133-6 du code du travail.
- L'article L.3133-4 rappelle que le 1^{er} mai est un jour férié et chômé.
- L'article L.3133-6 dispose que dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, **en plus du salaire correspondant au travail accompli**, à une **indemnité égale au montant de ce salaire**. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Rémunération des agents publics travaillant le 1^{er} mai

72

- Avec cette nouvelle rédaction, les **agents publics** et les **salariés de droit privé** se voient appliquer les **mêmes règles** lorsque ceux-ci sont amenés à travailler le 1^{er} mai sur décision de leur employeur.
- Ainsi, lorsque l'autorité territoriale demande à un agent de travailler le 1^{er} mai, l'agent devrait **percevoir la rémunération qui lui est due ainsi qu'une indemnité égale au montant de la rémunération perçue au titre du 1^{er} mai.**

Rémunération des agents publics travaillant le 1^{er} mai

73

- ❑ Le CGFP est censé avoir été adopté "à droit constant", c'est-à-dire que ne doivent être rassemblées dans ce code que les lois en vigueur à la date de leur adoption.
- ❑ Mais, l'article L.621-9 du CGFP a une valeur législative et doit être respecté.
- ❑ Cependant, en l'état, il est difficile de mettre en œuvre cette indemnité du 1^{er} mai en l'**absence de précision sur les modalités de calcul.**
- ❑ La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a été sollicitée afin d'apporter des précisions sur la rémunération des agents publics travaillant le 1^{er} mai.

A stylized illustration of a businessman in a dark suit, white shirt, and red tie, carrying a black briefcase. He is walking on a winding, light blue path that curves across a dark teal background. The path is defined by two parallel lines that curve and recede into the distance. The overall style is clean and modern.

LES CARRIÈRES

Revalorisation des conservateurs du patrimoine

75

- ❑ **Revalorisation des carrières et des grilles indiciaires des conservateurs du patrimoine**
 - ❖ Suppression de l'échelon de stagiaire.
 - ❖ Création d'une épreuve adaptée pour les titulaires d'un doctorat et bonification de deux ans au moment du classement, au titre d'une période de préparation au doctorat.
 - ❖ Modification des grilles indiciaires et de la durée de carrière (voir slide suivante)
- ❑ Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 17 avril 2022.



Décret n° 2022-558 du 14 avril 2022 améliorant le déroulement de carrière des conservateurs territoriaux du patrimoine
Décret n° 2022-559 du 14 avril 2022 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux conservateurs territoriaux du patrimoine

Revalorisation des conservateurs du patrimoine

76

Nouveautés

Création d'un échelon supplémentaire :

- **Conservateur du patrimoine** : 8 échelons (*contre 7 jusqu'à présent*)
- **Conservateur en chef du patrimoine** : 7 échelons (*contre 6 jusqu'à présent*)

Revalorisation de 15 points d'indice en moyenne dans le grade de conservateur du patrimoine.

Revalorisation de 25 points d'indice en moyenne dans le grade de conservateur en chef du patrimoine.



[Fiche carrière mise-à-jour](#)

Intégration des techniciens de laboratoire médical, des préparateurs en pharmacie hospitalière et des diététiciens en catégorie A

77

- Suite aux accords du « Ségur de la santé », les spécialités de **techniciens de laboratoire médical**, de **préparateurs en pharmacie hospitalière** et de **diététiciens** sont insérées dans le cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale qui relève de la **catégorie A**.
- Les **grilles indiciaires** sont **revalorisées** en conséquence.

Intégration des techniciens de laboratoire médical, des préparateurs en pharmacie hospitalière et des diététiciens en catégorie A

78

- ❑ Le **reclassement** est opéré **de grade à grade**, chacun des deux grades créés dans les cadres d'emplois de catégorie A étant alimenté par les deux grades des cadres d'emplois de catégorie B.
- ❑ Les modalités de classement dans la grille indiciaire des agents dépendent de la nature et de la durée des services accomplis.
- ❑ Les conditions d'accès aux concours sur titres ouverts par ces trois spécialités sont précisées.

Intégration des techniciens de laboratoire médical, des préparateurs en pharmacie hospitalière et des diététiciens en catégorie A

79

- ❑ Les nouvelles équivalences avec les corps de la FPE et les dispositions transitoires applicables aux agents en 2022 sont précisées.
- ❑ Les dispositions entrent en vigueur **à compter du 1^{er} mai 2022.**



Fiche carrière mise-à-jour



Décret n° 2022-625 du 22 avril 2022 relatif aux techniciens paramédicaux territoriaux relevant des spécialités technicien de laboratoire médical, préparateur en pharmacie hospitalière et diététicien



Décret n° 2022-627 du 22 avril 2022 relatif à l'échelonnement indiciaire des techniciens de laboratoire médical, des préparateurs en pharmacie hospitalière et des diététiciens de la fonction publique territoriale



LE CONSEIL MÉDICAL

- ❑ **Fusion des instances médicales au 1^{er} février 2022** prévue par l'ordonnance Santé-Famille du 25 novembre 2020.
- ❑ Comité Médical + Commission de Réforme = Conseil Médical.
- ❑ Instance consultative qui doit **obligatoirement** être **consultée avant de prendre certaines décisions** concernant la situation administrative des fonctionnaires ou des agents contractuels de droit public, en cas de congés pour raison de santé.
- ❑ Comité Médical → Formation restreinte.
- ❑ Commission de Réforme → Formation plénière.

- ❑ Le secrétariat du Conseil médical est assuré par le Centre de Gestion (CDG) pour :
 - ❖ les collectivités et établissements **affiliés à titre obligatoire,**
 - ❖ les collectivités et établissements **affiliés à titre volontaire,**
 - ❖ les collectivités et établissements **non affiliés qui adhèrent au socle commun.**
- ❑ Le président est désigné par le Préfet parmi les médecins titulaires.
- ❑ La présence obligatoire d'un médecin spécialiste n'est plus prévue.

- ❑ Saisine pour avis par l'autorité territoriale, à son initiative ou à la demande du fonctionnaire.
- ❑ Entrée en vigueur le 14 mars 2022.
- ❑ Les **avis** demandés aux Comités Médicaux et Commissions de Réforme avant le 14 mars 2022, et qui n'ont pas été rendus avant cette date, sont **valablement rendus par le Conseil Médical**.



Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale

En formation restreinte (ancien Comité Médical)

- Composé de :
 - ❖ 3 médecins titulaires (dont le Président),
 - ❖ un ou plusieurs médecins suppléants.

- Ils sont désignés par le Préfet, pour une durée de trois ans renouvelable.

En formation plénière

(ancienne Commission de Réforme)

- ❑ Composé de :
 - ❖ 3 médecins titulaires (dont le Président),
 - ❖ un ou plusieurs médecins suppléants,
 - ❖ 2 représentants de la collectivité ou de l'établissement public,
 - ❖ 2 représentants du personnel.

- ❑ Les médecins sont désignés par le Préfet, pour une durée de trois ans renouvelable.

En formation plénière

→ La désignation des représentants des collectivités et des établissements

- ❑ Pour les collectivités et établissements publics affiliés au CDG, ils sont désignés **parmi l'ensemble des élus relevant des collectivités affiliées** au CDG, par un vote des représentants de ces collectivités au conseil d'administration du CDG.
- ❑ Pour les collectivités ou les établissements non affiliés au CDG, ils sont désignés **parmi les membres de l'organe délibérant,** par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire.
- ❑ Chaque représentant titulaire dispose de deux suppléants.

En formation plénière

→ La désignation des représentants du personnel

- ❑ Ils sont désignés **parmi les électeurs à la CAP dont relève le fonctionnaire** dont le cas est examiné.
- ❑ **Chacune des deux organisations syndicales disposant du plus grand nombre de sièges** au sein de la CAP compétente désigne un représentant titulaire.
- ❑ Chaque représentant titulaire dispose de deux suppléants.

En formation plénière

- ❑ La procédure est **contradictoire**.
- ❑ L'agent a le droit de **consulter son dossier** et de se faire entendre, seul ou accompagné/représenté d'une personne de son choix.
- ❑ Le fonctionnaire et l'autorité territoriale peuvent faire **entendre le médecin de leur choix**.
- ❑ Les deux parties n'assistent pas aux délibérations.

La formation restreinte (article 5 I du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié)

Cas de saisine	Comité médical (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation restreinte	Commentaires
Renouvellement d'un CMO au-delà de six mois	OUI	NON*	* Désormais, la formation restreinte est saisie uniquement des conclusions du médecin agréé suite à une visite médicale de contrôle que l'autorité territoriale peut organiser à tout moment et au moins une fois au-delà de 6 mois consécutifs du congé de maladie ordinaire.
Aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après congé de maladie ou disponibilité d'office	OUI	NON	Médecin du travail

Cas de saisine	Comité médical (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation restreinte	Commentaires
<p><u>Octroi de la première période d'un :</u></p> <p>Congé de Longue Maladie (CLM)</p> <p>Congé de Grave Maladie (CGM)</p> <p>Congé de Longue Durée (CLD)</p>	<p>OUI*</p>	<p>OUI</p>	<p><i>* Jusqu'à présent, le Comité médical était saisi pour l'octroi et les renouvellements. Dorénavant, la formation restreinte est saisie uniquement pour l'octroi de la première période.</i></p>
<p>Renouvellement d'un CLM, CGM, CLD <u>après épuisement à rémunération à plein traitement</u></p>	<p>OUI</p>	<p>OUI*</p>	<p><i>* Jusqu'à présent, le Comité médical était saisi concernant l'octroi et le renouvellement de ces congés.</i></p> <p><i>Dorénavant, saisine unique du Conseil médical lors de la période charnière entre l'épuisement des droits à plein traitement et le passage à demi-traitement.</i></p>

Cas de saisine	Comité médical (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation restreinte	Commentaires
<p>Réintégration à <u>l'expiration des droits statutaires</u> à congés pour raisons de santé (CMO, CLM, CGM et CLD)</p>	<p>OUI*</p>	<p>OUI</p>	<p>* Jusqu'à présent, le CM était saisi pour avis sur l'aptitude à la reprise des fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none">- après 12 mois de congé de maladie ordinaire (CMO),- après une période quelconque de CLM/CGM et CLD. <p>Dorénavant, saisine de la formation restreinte pour avis préalable à la réintégration, uniquement à la fin des droits statutaires :</p> <ul style="list-style-type: none">- 12 mois de congé de maladie ordinaire (CMO),- 3 ans de CLM,- 3 ans de CGM,- 5 ans de CLD.

Cas de saisine	Comité médical (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation restreinte	Commentaires
Placement en CLM et CLD d'office	OUI	OUI	
Réintégration à l'issue d'une période de CLM, de CGM, ou de CLD prononcés d'office	OUI	OUI	

Cas de saisine	Comité médical (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation restreinte	Commentaires
Réintégration à l'issue d'une période de CLM, de CGM, ou de CLD lorsque le bénéficiaire du congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières*	NON**	OUI	<p>* L'Ordonnance Santé-Famille du 25 novembre 2020 a instauré des « conditions de santé particulières » propres à chaque cadre d'emplois.</p> <p>Des décrets modificatifs des statuts particuliers sont attendus d'ici le 26 novembre 2022 (délai accordé par l'ordonnance) pour mettre en œuvre ces conditions de santé particulières.</p> <p>** Le Conseil Médical se prononce désormais sur la réintégration uniquement lorsque le bénéficiaire exerce des fonctions qui exigent des conditions particulières.</p> <p>Dans les autres cas, la reprise des fonctions du bénéficiaire à l'expiration d'une période de CLM ; de CGM ou de CLD intervient à la suite de la transmission par l'intéressé à l'autorité territoriale d'un certificat médical d'aptitude à la reprise.</p>

Cas de saisine	Comité médical (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation restreinte	Commentaires
Mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement	OUI	OUI	
Réintégration à l'issue d'une période de disponibilité	OUI	OUI	
Reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire	OUI	OUI	Le Conseil médical en formation restreinte est saisi en cas de reclassement à l'issue d'un CMO, d'un CLM, d'un CLD, d'un CITIS ou d'une PPR.

Le Conseil Médical

95

Cas de saisine	Comité médical (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation restreinte	Commentaires
Prolongation temporaire d'activité	OUI en cas de contestation	OUI en cas de contestation	
Congé pour infirmité de guerre	NON*	OUI	* Jusqu'à présent, la Commission de réforme était compétente pour l'octroi d'un congé pour infirmité de guerre. Désormais, la saisine du Conseil médical s'opère en formation restreinte.
Congé sans traitement des fonctionnaires stagiaires et des contractuels de droit public <i>(octroi, renouvellement et aptitude/inaptitude à la fin des droits statutaires)</i>	OUI	OUI	

Le Conseil Médical

96

Cas de saisine	Comité médical (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation restreinte	Commentaires
Licenciement pour inaptitude physique des fonctionnaires IRCANTEC	OUI	OUI	
Contestation de l'avis de la commission médicale sur la demande de projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels	OUI	OUI	
Maintien en activité jusqu'à l'âge de 65 ans	OUI	OUI	
Réintégration après une période de disponibilité sur demande supérieure à 3 mois des agents exerçant des fonctions requérant des conditions de santé particulières	OUI	OUI	

La formation restreinte, en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé
(article 5 II du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié)

Cas de saisine	Comité médical (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation restreinte	Commentaires
Admission des candidats aux emplois publics dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières	OUI	OUI	
Octroi et renouvellement d'un congé pour raison de santé, et la réintégration à l'issue de ces congés et le bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique	OUI	OUI	

La formation restreinte, en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé (article 5 II du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié)

Cas de saisine	Comité médical (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation restreinte	Commentaires
Examen médical prévu lors de la visite de contrôle, prescrite par l'employeur, à tout moment et au-delà de 6 mois continu du CMO	OUI	OUI	
Visite de contrôle durant un CLM / CLD /CGM, prescrites soit par le médecin agréé, soit par le conseil médical	OUI	OUI	
Visite de contrôle, prescrite par l'employeur, dans le cadre du CITIS au moins une fois par an et au-delà de 6 mois de prolongation du congé accordé	OUI	OUI	

La formation plénière (article 5-1 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié)

Cas de saisine	Commission de réforme (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation plénière	Commentaires
Avis sur l'imputabilité au service * : D'un accident de service D'un accident de trajet D'une maladie professionnelle	OUI	OUI	<p>* Un accident de service : en cas de faute personnelle ou toute autre circonstance particulière démontrée par l'employeur.</p> <p>Un accident de trajet : en cas de fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante exposées par l'employeur.</p> <p>Une maladie professionnelle ne bénéficiant pas de la présomption d'imputabilité : maladie ne remplissant pas toutes les conditions des tableaux des maladies professionnelles du régime général ou maladie hors tableaux.</p>

Cas de saisine	Commission de réforme (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation plénière	Commentaires
Octroi d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI), sa révision quinquennale et à la radiation des cadres	OUI	OUI	
Congé pour maladie résultant « d'une cause exceptionnelle »	OUI	OUI	<i>Il s'agit d'un congé de maladie résultant de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.</i>

Cas de saisine	Commission de réforme (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation plénière	Commentaires
Licenciement du fonctionnaire stagiaire CNRACL pour inaptitude physique imputable au service	OUI	OUI	
Retraite pour invalidité du fonctionnaire titulaire CNRACL, en cas de présomption d'inaptitude définitive prononcée par la formation restreinte	OUI	OUI	
Retraite pour invalidité imputable au service	OUI	OUI	

Cas de saisine	Commission de réforme (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation plénière	Commentaires
Octroi des prestations et indemnisation suite à un accident ou une maladie imputable au service des sapeurs- pompiers volontaires	OUI	OUI	
Majoration pour tierce personne	OUI	OUI	
Liquidation anticipée de la retraite pour maladie incurable	OUI	OUI	

Cas de saisine	Commission de réforme (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation plénière	Commentaires
Retraite d'un fonctionnaire dont l'enfant est handicapé à 80% au moins ; Dont le conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable	OUI	OUI	
Pension d'orphelin infirmes	OUI	OUI	



Retrouvez sur notre site : **Nos services / [Conseil Médical](#)**

- Les compositions,
- Les cas de saisines par formation,
- Les formulaires mis à jour pour chaque formation,
- Les listes de pièces à fournir,
- Les contacts : **Margaux JORET / Aline TERRADE**

A hand is shown pointing towards a central document icon. The document icon is surrounded by a network of smaller person icons connected by lines, suggesting a organizational structure or a process flow. The background is a dark, textured grey.

LE RECLASSEMENT

Adaptation des modalités de reclassement en cas d'inaptitude aux fonctions

106

Rappel

- ❑ La période de préparation au reclassement (PPR) permet aux fonctionnaires reconnus inaptés à l'exercice de leurs fonctions de bénéficier d'une **préparation et**, le cas échéant, d'une **qualification en vue de l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec leur état de santé**.
- ❑ Le décret du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptés à l'exercice de leurs fonctions **assouplit la mise en œuvre de la PPR**.

Adaptation des modalités de reclassement en cas d'inaptitude aux fonctions

107

□ Possibilité de moduler le point de départ de la PPR :

- ❖ Sur demande du fonctionnaire, début de la PPR à compter de la date à laquelle l'autorité territoriale a sollicité l'avis du Conseil Médical. Si ce dernier rend un avis d'aptitude, possibilité de mettre fin à la PPR ;
- ❖ Sous réserve d'un **accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale**, report de la date de début de la PPR dans la limite d'une durée de deux mois ;
- ❖ Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un **congé pour raison de santé**, d'un **CITIS**, d'un **congé de maternité** ou d'un **congé lié aux charges parentales**, début de la PPR à compter de la reprise des fonctions de l'agent.

Adaptation des modalités de reclassement en cas d'inaptitude aux fonctions

108

- ❑ **Report de la date de fin de la PPR** lorsque l'agent bénéficie d'un congé pour raison de santé, d'un congé de maternité ou d'un congé lié aux charges parentales pendant la PPR → la durée du report dépend de la durée du congé.
- ❑ **Maintien** du traitement de l'agent en cas de PPR mais également de l'indemnité de résidence, du **SFT** et du **complément de traitement indiciaire**.
- S'agissant du maintien des primes, cela doit être expressément prévu par délibération.

Adaptation des modalités de reclassement en cas d'inaptitude aux fonctions

109

- ❑ L'ordonnance « Santé-Famille » a prévu la possibilité d'engager une procédure de reclassement, dans le cas où le fonctionnaire déclaré inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, n'en a pas fait la demande.
- ❑ Le décret reconnaît la **possibilité** pour l'autorité territoriale, en **l'absence de demande du fonctionnaire** et **après un entretien** avec ce dernier, de **proposer des emplois compatibles** avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement.

Adaptation des modalités de reclassement en cas d'inaptitude aux fonctions

110

- ❑ Lors de cet entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale.
- ❑ Le fonctionnaire peut former un **recours gracieux** contre la décision d'engagement de la procédure de reclassement. L'autorité territoriale devra **saisir la CAP avant de se prononcer sur ce recours**.

Adaptation des modalités de reclassement en cas d'inaptitude aux fonctions

111

- ❑ Entrée en vigueur le **1^{er} mai 2022**.
- ❑ Applicable aux procédures de reclassement et aux périodes de préparation au reclassement déjà engagées à cette date.



Mise à jour de nos ressources liées à la P.P.R.
(note, modèles)

An illustration of a ballot box on a wooden table. Two hands are shown putting white envelopes into the box. A sign on top of the box shows two checkboxes, with the bottom one marked with a red 'X'. The background is a solid teal color.

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- Les élections professionnelles auront lieu le **8 décembre 2022**.



Arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

- 1^{ère} étape : Arrêt des effectifs au 1^{er} janvier 2022
- **2^{ème} étape** : Vérification des pré-listes électorales (conditions pour être électeur appréciées au 08 décembre 2022) -> **Retour des pré-listes** validées ou corrigées par les collectivités au Centre de Gestion **avant le 15 juillet 2022**
- 3^{ème} étape : Envoi des listes électorales en septembre (date limite de publication des listes le 09 octobre 2022)



**LA MÉDIATION PRÉALABLE
OBLIGATOIRE**

Généralisation de la médiation préalable obligatoire

115

- La loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire **pérennise et généralise** la procédure de M.P.O. expérimentée entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021 dans certains départements.

- En effet, le Conseil d'Etat, dans son rapport final sur l'expérimentation souligne 4 points d'intérêt majeurs de la médiation :
 - Pédagogique
 - Social
 - Pacificateur
 - Novateur

Généralisation de la médiation préalable obligatoire

116

Le Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux

précise :

- ❖ les modalités de recours à la MPO,
 - ❖ les délais d'engagement de la procédure de MPO,
 - ❖ les catégories de décisions devant faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire.
- Le texte définit également les **instances** et les **autorités chargées d'assurer ces missions**.

Généralisation de la médiation préalable obligatoire

117

- ❑ **Mission obligatoire** pour le CDG.
- ❑ Les collectivités ont la **faculté d'y adhérer ou non**, quand elles le souhaitent, **par délibération**, suivie de la **signature d'une convention** d'adhésion avec le CDG.

CDG16 Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente
Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines
EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Contact :
05.45.69.70.02
mediation@cdg16.fr

Maison des communes
(ex-ADP de préférence)
30 rue Denis Papin - CS 12213
16022 ANGOULÊME CEDEX

Information :
www.cdg16.fr

Généralisation de la médiation préalable obligatoire

118

Décisions administratives concernés par le champ de la MPO, en cas de recours des agents publics

Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération (traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, ainsi que les primes et indemnités)

Refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés

(exemple : congé pour élever un enfant de moins de 8 ans, congé pour donner des soins, congé pour suivre le conjoint, congé pour convenances personnelles, congé pour création d'entreprise, congé de mobilité, etc.)

Généralisation de la médiation préalable obligatoire

119

Décisions administratives concernés par le champ de la MPO, en cas de recours des agents publics

Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré.

Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne

Généralisation de la médiation préalable obligatoire

120

Décisions administratives concernés par le champ de la MPO, en cas de recours des agents publics

Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie

Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L.131-8 et L.131-10 du Code Général de la Fonction Publique

Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions

Généralisation de la médiation préalable obligatoire

121

- ❑ **Sont concernés par la procédure de MPO**, les agents publics employés dans les collectivités et leurs établissements ayant préalablement conclu, avec le CDG dont ils relèvent, une convention pour assurer la MPO.
- ❑ Les CDG communiquent aux tribunaux administratifs concernés la liste des collectivités ayant conclu une convention.
- ❑ Le représentant légal du CDG désigne la ou les personnes physiques qui assureront, au sein du CDG et en son nom, l'exécution de la mission de médiation préalable obligatoire.

Généralisation de la médiation préalable obligatoire

122

- ❑ La procédure de MPO s'applique aux décisions prises par une collectivité territoriale ou un établissement public local à compter du premier jour du mois suivant la conclusion de la convention.

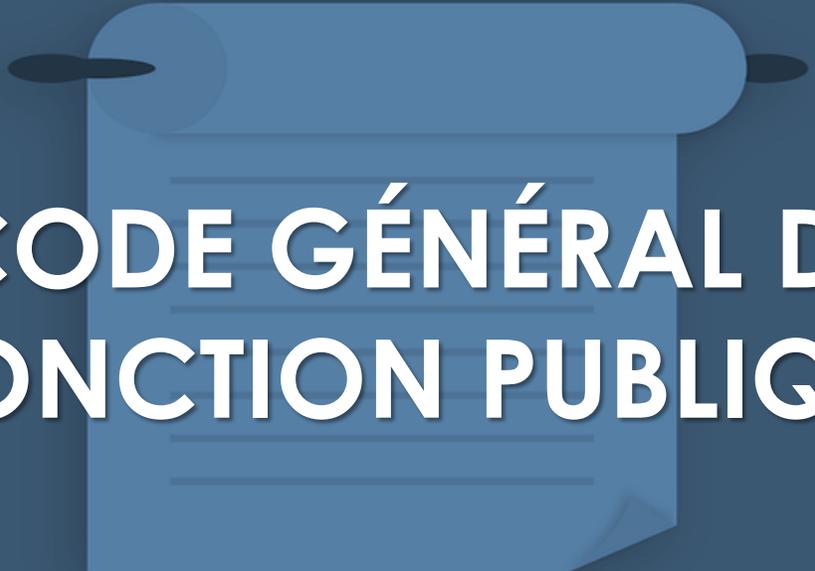


Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux

Généralisation de la médiation préalable obligatoire

123

- ❑ En l'absence de mention de l'obligation de recourir à une médiation préalable sur l'acte notifiant la décision ou sur l'accusé de réception, **le délai de recours contentieux de deux mois ne commencera pas à courir** (article R.213-10 du Code de justice administrative).
- ❑ Il convient d'être vigilants sur ce point et de **mettre à jour les modèles d'actes, de courriers...**



LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique

125

Rappel

- ❑ Prévu par l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021, la partie législative du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022.
- ❑ Depuis le 1^{er} mars 2022, **tous les actes juridiques** (délibérations, arrêtés, contrats, etc.), pris anciennement par référence aux lois statutaires (dans les visas) doivent être **pris en application des références du nouveau Code Général de la Fonction Publique**.

Entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique

126

- ❑ Les **actes pris avant le 1^{er} mars 2022 demeurent exécutoires** jusqu'à leur terme et ne nécessitent pas de correction des visas ainsi que des références juridiques en application du CGFP.
- ❑ La partie réglementaire du CGFP sera promulguée d'ici 2023. Par conséquent, les **dispositions réglementaires** prises en application des lois abrogées **restent applicables** jusqu'à l'entrée en vigueur de la partie réglementaire du code (exemple : décret n°88-145 du 15 février 1988, décret n°86-68 du 13 janvier 1986...).

Entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique

127

- ❑ Certaines dispositions prévues par les lois abrogées **n'ont pas été codifiées** dans la partie législative du CGFP **car** elles sont de **nature réglementaire**. Pour maintenir leur application, un décret a été pris (à droit constant).
- ❑ Pour la fonction publique territoriale, est concernée la liste des agents territoriaux occupant un emploi fonctionnel ou des collaborateurs de cabinet et pouvant bénéficier d'avantages en nature (logement de fonction, véhicule, frais de représentation) suite à la prise d'une délibération.



Décret n° 2022-250 du 25 février 2022 portant diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique

- **Mise à jour progressive des ressources et notamment les modèles du site internet**
 - Règlement intérieur
 - CDD
 - Arrêtés de nomination (10 modèles), d'avancement de grade (2 modèles), période de stage et titularisation (7 modèles)
 - Arrêtés : IFSE, CIA, NBI, service non fait

An illustration of a desk setup for recruitment. In the center, a laptop is open with hands typing on the keyboard. To the left, a hand holds a magnifying glass over a resume. Several other resumes are scattered around, some with highlighted sections in pink, blue, and green. A hand is pointing at one of these resumes. Other items on the desk include a calculator, a smartphone displaying a pie chart, a ruler, a red notebook, a pen, and paper clips. The background is a solid blue color.

LE RECRUTEMENT

Modification des modalités de publication des offres d'emploi

130

Rappel

- ❑ La création ou vacance de tout emploi permanent au sein des collectivités territoriales et établissements publics **fait l'objet, sans délai, d'une publicité sur un espace numérique commun** aux trois versants de la fonction publique.
- ❑ Cet espace numérique commun est dénommé « **Place de l'emploi public** ».
- ❑ Un décret du 20 avril 2022 actualise les modalités et règles relatives à la publication des offres d'emplois sur « Place de l'emploi public » et élargit le périmètre des emplois soumis à cette obligation.



[Décret n° 2022-598 du 20 avril 2022](#)

- Tout d'abord, **ne font pas l'objet d'une obligation de publicité** :
 - ❖ les emplois permanents susceptibles d'être pourvus exclusivement par la voie d'avancement de grade (inchangé),
 - ❖ **les emplois offerts aux apprentis en situation de handicap nommés titulaires, selon la procédure prévue par le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 (nouveau).**

Modification des modalités de publication des offres d'emploi

132

- Ensuite, le décret reconnaît **la possibilité de déroger à l'obligation de publicité pour les emplois entrant dans le périmètre d'une opération de restructuration ou de réorganisation soumise à la consultation obligatoire du comité social territorial** (*Exemple : reprise en régie directe d'une entité économique*).
 - ❖ Si au terme de **3 mois** maximum après la date de publication de l'arrêté définissant une opération de restructuration l'emploi reste **vacant**
 - ➔ **publicité obligatoire** sur l'espace numérique commun.
 - ❖ **Cette période est portée à 6 mois** maximum lorsque l'opération de restructuration ou de réorganisation implique le transfert d'emplois vers une **autre collectivité** ou un **autre établissement public**, distinct de celui qui engage l'opération.

Modification des modalités de publication des offres d'emploi

133

- ❑ **Pour mémoire, l'avis de vacance d'emploi doit mentionner les éléments suivants :**
 - ❖ Le versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
 - ❖ La création ou la vacance d'emploi ;
 - ❖ La catégorie statutaire et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pourvoir l'emploi ;
 - ❖ L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
 - ❖ Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
 - ❖ Les missions de l'emploi ;
 - ❖ L'intitulé du poste ;
 - ❖ La localisation géographique de l'emploi ;
 - ❖ La date de la vacance de l'emploi ;
 - ❖ L'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

- ❑ **Le décret élargit la liste des informations à indiquer dans l'avis de vacance :**
 - ❖ Le cadre d'emplois ;
 - ❖ L'autorité de recrutement ;
 - ❖ Le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
 - ❖ Le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi : habilitations, diplômes et formation requis ;

- ❑ **À titre complémentaire**, l'autorité territoriale **peut mentionner**, le cas échéant :
 - ❖ la durée minimale ou maximale d'occupation des emplois fixée par arrêté ministériel,
 - ❖ les composantes de la rémunération liées à l'emploi, la cotation du poste et les montants de rémunération pratiqués.

Modification des modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conservateurs territoriaux du patrimoine

135

- Un décret du 28 février 2022 modifie les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conservateurs territoriaux du patrimoine, comme suit :
- **Concours externe**
 - ❖ La deuxième épreuve d'admissibilité du concours externe, spécialité Archives, intitulée « documents d'archives du Moyen Age à nos jours » est scindée en deux options :
 - « documents d'archives du Moyen Age à la fin du 18e siècle »
 - « documents d'archives du 19e siècle à nos jours ».
 - ❖ L'épreuve d'entretien avec le jury du concours externe est adaptée pour les candidats titulaires d'un doctorat.

Modification des modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conservateurs territoriaux du patrimoine

136

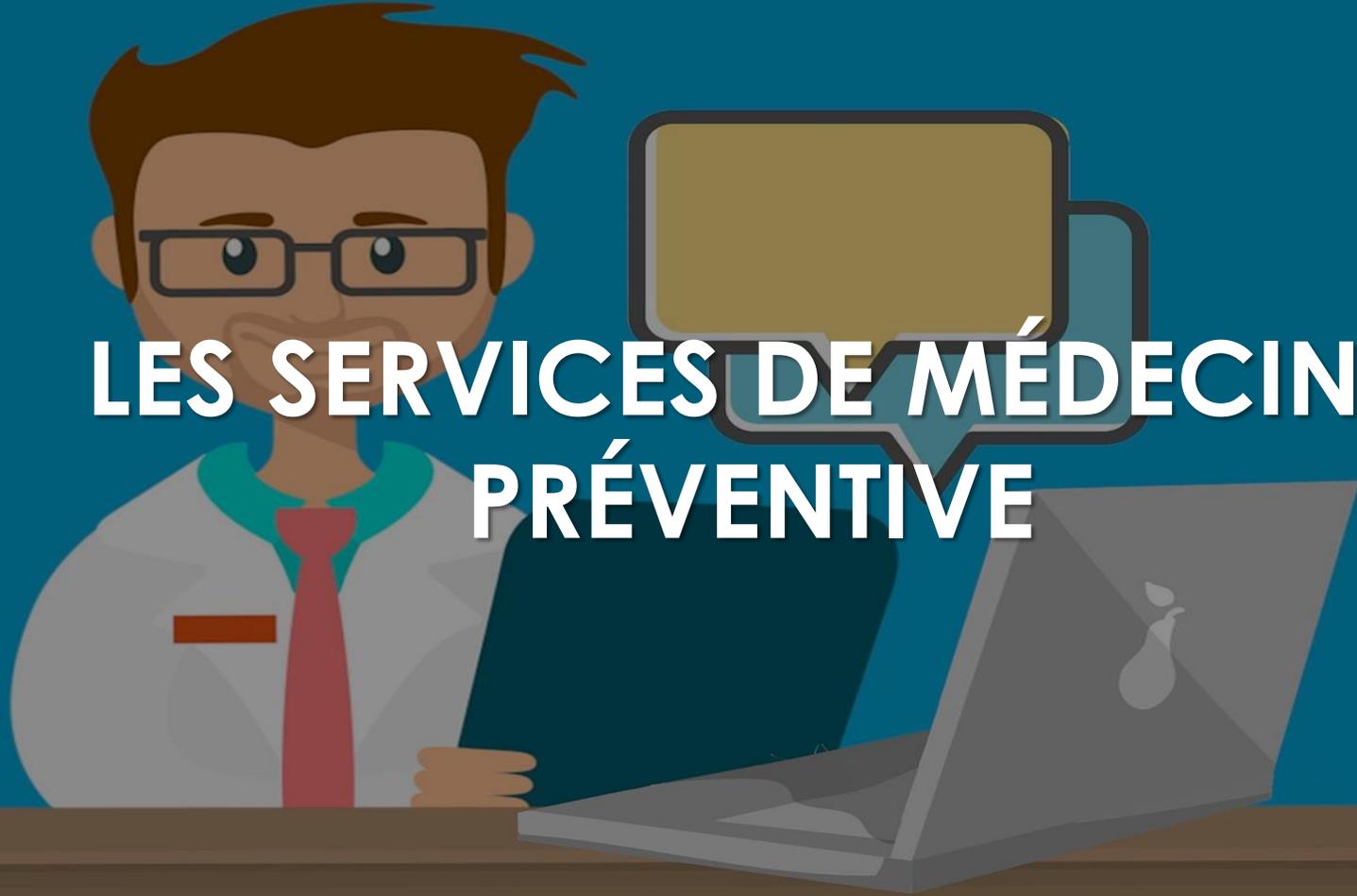
❑ Concours interne

- ❖ L'épreuve orale de langue de la seconde épreuve d'admission est aménagée pour permettre aux candidats de choisir la même langue vivante à l'écrit comme à l'oral ou une langue ancienne à l'oral s'ils ont choisi une langue vivante étrangère à l'écrit.

Le décret du 28 février s'applique aux concours ouverts à compter de l'année 2023.



Décret n° 2022-282 du 28 février 2022

An illustration of a male doctor with brown hair and glasses, wearing a white lab coat over a teal shirt and a red tie. He is sitting at a dark brown desk with a silver laptop in front of him. A large, empty speech bubble with a gold top and blue bottom is positioned above the text. The background is a solid teal color.

LES SERVICES DE MÉDECINE PRÉVENTIVE

- ❑ Marqué par un contexte de diminution générale du nombre de médecins du travail et des difficultés croissantes en matière de recrutement, **un décret en date du 13 avril 2022 réforme l'organisation des services de médecine préventive.**

- ❑ **Les objectifs recherchés** sont nombreux :
 - ❖ Améliorer l'organisation des services afin de favoriser le développement d'équipes pluridisciplinaires,
 - ❖ Permettre de libérer du temps médical,
 - ❖ Mettre en œuvre l'équilibre nécessaire entre visites médicales et activités en milieu professionnel.

□ Parmi les nouveautés, on trouve notamment :

- ❖ Le remplacement des termes « médecin de prévention » par « **médecin du travail** »
- ❖ « L'examen médical périodique » par « visite d'information et de prévention ».
- ❖ Les missions sont désormais assurées par **une équipe pluridisciplinaire** (exemple : infirmiers en santé au travail, psychologues, etc..) et non plus seulement par les médecins.
- ❖ Possibilité pour les professionnels de santé d'utiliser **des pratiques médicales à distance** (exemple : télémédecine), avec information et consentement préalable des agents.

- ❑ **Renforcement du rôle de conseil auprès de l'autorité territoriale** (*exemple : le service de médecine préventive conseille désormais l'administration sur l'évaluation des risques professionnels*).
- ❑ Possibilité pour **l'agent de demander à bénéficier d'une visite** avec les services de médecine préventive sans que l'administration ait à en connaître le motif.
- ❑ Possibilité pour **l'employeur de demander au médecin du travail de recevoir un agent**. Il doit en informer l'agent au préalable.
- ❑ **La périodicité des visites médicales n'est pas modifiée.**
- ❑ Entrée en vigueur le 16 avril 2022.



An illustration of a man in a light blue button-down shirt and dark pants, holding a black folder and pointing with a wooden stick at a whiteboard. The whiteboard features a large blue oval containing a megaphone icon. The background is a solid teal color.

LES LANCEURS D'ALERTE

Renforcement de la protection des lanceurs d'alerte

142

- Une loi en date du 21 mars 2022 **renforce** les mesures instaurées par la Loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 en matière de **protection des lanceurs d'alerte**.

- ❖ **Une définition plus large des lanceurs d'alerte**

Est considéré comme lanceur d'alerte, la personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

- **Les nouveautés sont les suivantes** :

- ❖ Le lanceur d'alerte doit agir en absence de contrepartie financière (*jusqu'à présent, il devait agir « de manière désintéressée »*),
- ❖ *La condition d'avoir connaissance personnellement des faits est supprimée dans le contexte professionnel.*

❑ La création d'un statut pour l'entourage des lanceurs d'alerte

Désormais, la protection dont bénéficie les lanceurs d'alerte **est étendue** aux :

- ❖ Facilitateurs, entendus comme toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation ;
- ❖ Personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte, qui risquent de faire l'objet de mesures de représailles ;
- ❖ Entités juridiques contrôlées par un lanceur d'alerte, pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

❑ La simplification des canaux de signalement

La procédure de signalement d'une alerte est scindé en deux étapes :

❖ 1^{er} étape : Le signalement d'une alerte en interne et/ou externe

L'agent public aura désormais le choix entre :

- Option n°1 : Porter le signalement **en interne** (soit via une procédure de recueil si l'agent exerce au sein d'une commune ou un EPCI concerné – voir slide suivante*, soit via un partage de l'information à la connaissance de son supérieur, de l'autorité territoriale ou du référent) puis porter le signalement **en externe** à l'autorité compétente, au Défenseur des droits, à la justice ou à un organe européen.
- Option n°2 : Porter directement l'alerte **en externe** à l'autorité compétente, au Défenseur des droits, à la justice ou à un organe européen.

❑ La simplification des canaux de signalement

La procédure de signalement d'une alerte est scindé en deux étapes :

❖ 1^{er} étape : Le signalement d'une alerte en interne et/ou externe

* Une procédure interne de recueil et de traitement des signalements doit être instauré au sein :

- des communes de plus de 10 000 habitants,
- des EPCI comprenant parmi leurs membres au moins une commune de plus de 10 000 habitants

} S'ils emploient au moins 50 agents

Deux précisions :

- Les communes et EPCI employant moins de 250 agents peuvent mettre en commun leurs procédures de recueil et de traitement des signalements.
- Les communes et leurs établissements publics peuvent confier au CDG le recueil et le traitement des signalements internes, quel que soit le nombre de leurs agents.

❑ La simplification des canaux de signalement

La procédure de signalement d'une alerte est scindé en deux étapes :

❖ 2ème étape : Le signalement public

Le signalement public de l'alerte peut avoir lieu :

- En l'absence de traitement à la suite d'un signalement externe, qui soit précédé ou non d'un signalement interne,
- En cas de danger grave et imminent,
- En cas de risque de représailles, si le signalement n'a aucune chance d'aboutir

❑ Le renforcement des protections pour le lanceur d'alerte

Le décret instaure de **nouvelles mesures de protection** à destination des lanceurs d'alerte. On peut notamment citer :

Le lanceur d'alerte n'est pas civilement responsables des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique, dès lors qu'il avait des motifs raisonnables de croire que le signalement était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause,

- Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci ;
- Des mesures de soutien financier (provision pour frais de justice par exemple) ;
- Des mesures de soutien psychologique et financier par les autorités externes, qu'elles aient été saisies directement ou via le Défenseur des droits.

Renforcement de la protection des lanceurs d'alerte

148

- Entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2022.
- S'agissant du référent alerte éthique, une circulaire du 19 juillet 2018 prévoyait déjà la possibilité de **confier cette mission au référent déontologue** du CDG.



Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

The background is a solid teal color. In the center, there is a magnifying glass with a yellow handle and a grey frame. To the left of the magnifying glass, there are several overlapping grey documents with horizontal lines representing text. To the right of the magnifying glass, there are two pens: one red and one green, both with grey barrels and yellow erasers. The text 'LA LISTE DES PIÈCES JUSTIFICATIVES DES DÉPENSES' is written in white, bold, uppercase letters across the center of the image, partially overlapping the magnifying glass and the documents.

LA LISTE DES PIÈCES JUSTIFICATIVES DES DÉPENSES

Actualisation de la liste des pièces justificatives des dépenses

150

- **Lors du mandatement d'une dépense**, les ordonnateurs des collectivités et de leurs établissements publics doivent produire aux comptables publics certaines **pièces justificatives** afin que ceux-ci puissent valablement effectuer les contrôles prévus.
- Cette **liste**, prévue à l'annexe I du CGCT, a été **actualisée** compte-tenu des évolutions législatives et réglementaires.



Décret n° 2022-505 du 23 mars 2022 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des collectivités territoriales, des établissements publics locaux et des établissements publics de santé

ACTUALITÉS STATUTAIRES À VENIR...



Actualisation du décret relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

152

- ❑ Un projet de décret modifiant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale a été présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) → **modification du décret n°88-145 du 15 février 1988.**
- ❑ Deux décrets similaires sont parus dans les deux autres versants de la Fonction Publique :
 - ❖ Pour la fonction publique d'État → décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant le décret n°86-83 du 17 janvier 1986.
 - ❖ Pour la fonction publique hospitalière → décret n° 2022-820 du 16 mai 2022 modifiant le décret n°91-155 du 6 février 1991.

Revalorisation du point d'indice dans la fonction publique

153

- Annoncée au mois de mars 2022, **le dégel de la valeur du point d'indice** sera intégré dans un projet de loi de finances rectificative.
- **Pas de détail sur le montant** prévu de la revalorisation générale, ni sur la/les date(s) d'effet.

Négociation sur le système de rémunération

154

- Le Gouvernement entend engager **un chantier global sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique** (architecture des grilles, déroulement de carrières, rémunération à la performance collective, etc.)
- Ce chantier se basera sur les travaux issus de la conférence sur les perspectives salariales présentées en mars 2022.

FOCUS

Les attributions du Comité Social Territorial



- Code Général de la Fonction Publique
- Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

- ❑ Création du Comité Social Territorial (CST) par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- ❑ Instance consultative composée de :
 - ▶ représentants des collectivités territoriales et leurs établissements publics,
 - ▶ représentants des agents publics.
- ❑ Traite des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail.

Comité
Technique



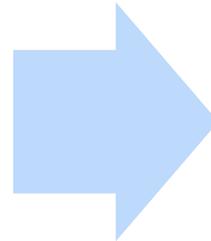
Comité
d'Hygiène, de
Sécurité et des
Conditions de
travail



Comité Social
Territorial

Art. L.251-9 du CGFP et art. 9 et 10 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

Collectivités ou établissements employant 200 agents ou plus



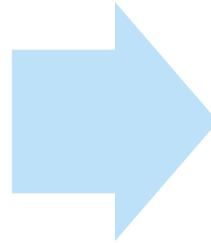
Création obligatoire d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

→ **Prise d'une délibération en amont**

Art. L.251-9 du CGFP et art. 9, 10 et 11 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

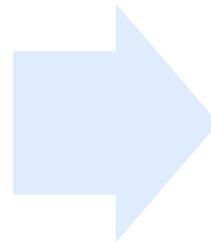
Création facultative de la FSSCT

Collectivités ou établissements employant moins de 200 agents



Possibilité de création de la FSSCT lorsque des risques professionnels particuliers le justifient

Collectivités ou établissements publics



Possibilité de création d'une FSSCT de site ou de service, pour une partie des service, lorsque des risques professionnels particuliers le justifient

Plan

- ▶ LES ATTRIBUTIONS DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (FORMATION PLÉNIÈRE)
- ▶ LES ATTRIBUTIONS DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE
- ▶ L'ARTICULATION DES COMPÉTENCES ENTRE LE CST ET LA FSSCT

The background is a solid teal color. In the center, there is a magnifying glass with a wooden handle and a clear lens. To the left of the magnifying glass, there are several overlapping sheets of paper with horizontal lines, suggesting documents or reports. To the right of the magnifying glass, there are two pens: one red and one green, both with silver barrels and tips. The overall composition is clean and professional, typical of a presentation slide.

Les attributions du Comité Social Territorial (en formation plénière)

Le Comité Social Territorial Intercommunal

- Un CST intercommunal est créé auprès de chaque CDG
- Les collectivités et établissements de moins de 50 agents y sont affiliés
- **Géré par le CDG**
- **Saisi par les autorités territoriales** des collectivités et des établissements affiliés

Art. L.253-5 du CGFP et titre III du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

Il convient de distinguer **2 types de compétences** nécessitant une consultation préalable du CST :



La compétence « examen »



La compétence « débat »

Art. L.253-5 du CGFP

La compétence « examen »

L'organisation, le fonctionnement des services et les évolutions des administrations

L'accessibilité des services et à la qualité des services rendus

Les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines

Les LDG en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels
+
bilan sur la base des décisions individuelles

L'organisation, le fonctionnement des services et les évolutions des administrations

- **Sur l'organisation des services**

- Exemples : Modification de l'organigramme liée à des restructurations de service, suppression de poste, modification de la durée hebdomadaire d'un emploi à TNC de plus de 10 % du temps de travail d'origine, ratios promu-promouvables, etc.

- **Sur le fonctionnement des services**

- Exemples : Modalités d'organisation des congés annuels, régime d'autorisations d'absence, modalités de gestion des travaux supplémentaires et, notamment, les dérogations au plafond des heures supplémentaires, compte épargne-temps, journée de solidarité, cycles de travail, etc.

- **Sur les évolutions des administrations**

- Exemples : Mise en place de procédures dématérialisées, mise en place d'un schéma informatique, d'un intranet, mise en place d'un système informatique de contrôle d'accès aux bâtiments, etc.

Les LDG en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels

- **Pour mémoire, les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :**
 - **Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;**
 - **Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures**
- **La mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le Comité Social Territorial.**

🔊 Le CST est également consulté sur les projets de LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Art. L.253-5 du CGFP

La compétence « examen »

Les enjeux et les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire

La protection de la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité des agents dans leur travail, l'organisation du travail, le télétravail, les enjeux liés à la déconnexion et les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, l'amélioration des conditions de travail et les prescriptions légales y afférentes

Aux autres questions relevant des domaines mentionnés à l'article L.112-1 du CGFP, sous réserve de certaines exceptions

Les enjeux et les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Le Comité Social Territorial est notamment consulté sur **le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Il est informé annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

Il est également consulté sur le projet de plan d'action.

Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire

- **Projets globaux d'organisation ou de refonte du régime indemnitaire et aux critères de répartition y afférents → RIFSEEP**
- **Instauration d'une prime d'intéressement collectif**
- **Instauration d'une indemnité de mobilité en lien avec les transferts de personnel**
- **Instauration d'une indemnité de départ volontaire**
- **Versement du forfait mobilités durables**
- **Mise en place de titre-restaurant**
- **Définition et gestion des prestations relatives à l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs ainsi que l'adhésion à un prestataire comme le CNAS**
- **Modalités de la participation au financement de la protection sociale complémentaire des agents**

La protection de la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité des agents dans leur travail

- Règlements en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- Communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels
- Visites et observations de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité
- Analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents
- Enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel
- Demande de sollicitation d'une audition ou des observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières
- Télétravail

🔊 *Le CST est également consulté sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service.*

Aux autres questions relevant des domaines mentionnés à l'article L.112-1 du CGFP

Est visé ici l'élaboration des règles relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels.

Art. L.253-5 du CGFP

La compétence « examen »

Les autres questions pour lesquelles la consultation du Comité Social Territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires

La compétence « débat » → les bilans annuels

Mise en œuvre
des LDG

Mise en œuvre du
télétravail

Recrutements
effectués au titre
du PACTE

Plan de formation

Apprentissage

Dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B

La compétence « débat » → les orientations

La création des emplois à temps non complet

Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations

Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus

L'évolution des politiques des RH sur la base du RSU

La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap

Art. L.253-5 du CGFP

La compétence « débat »

Les autres questions pour lesquelles la consultation du Comité Social Territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires

La compétence « débat »

- Le Comité Social Territorial est également tenu d'organiser un débat au moins une fois par an concernant la programmation de ses travaux.



Les attributions de la formation spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSCT)

Art. L253-6 du CGFP et art. 57 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

- Chaque formation spécialisée exerce ses attributions à l'égard :
 - ▶ du **personnel du ou des services de son champ de compétence,**
 - ▶ et du **personnel mis à la disposition et placé sous la responsabilité de l'autorité territoriale par une entreprise ou une administration extérieure.**

Art. 57 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

- ❑ Il convient de distinguer **3 modalités d'action** de la formation spécialisée :

La consultation

L'information

Le pouvoir d'investigation et de proposition

La consultation

*Art. 69 du décret
n°2021-571 du 10
mai 2021*

**La protection de
la santé
physique et
mentale**

L'hygiène

**La sécurité des
agents dans leur
travail**

**L'organisation
du travail**

La consultation

*Art. 69 du décret
n°2021-571 du 10
mai 2021*

Le télétravail

**Les enjeux liés à la
déconnexion et les
dispositifs de régulation
de l'utilisation des outils
numériques**

**L'amélioration des
conditions de travail et
les prescriptions
légalés y afférentes**

**L'élaboration et la mise
à jour du document
unique d'évaluation
des risques
professionnels**

La consultation

- ❑ La formation spécialisée est également consultée sur :

*Art. 70 et 71 du
décret n°2021-571 du
10 mai 2021*

Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

Les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;

La consultation

- ❑ La formation spécialisée est également consultée sur :

*Art. 70 et 71 du
décret n°2021-571 du
10 mai 2021*

La mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;

Les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

La consultation

*Art. 72 et 74 du décret
n°2021-571 du 10 mai 2021*

- ❑ La formation spécialisée est **également chargée** de **l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents publics** (notamment les femmes enceintes) **ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.**
- ❑ Sur la base de cette analyse et des informations inscrites au sein du RSU en matière de santé, sécurité et aux conditions d travail, la formation spécialisée est **également consultée** sur **le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.**
 - ➔ Ce programme est soumis, chaque année, par le président de la formation spécialisée.

La consultation

*Art. 72 et 74 du
décret n°2021-571 du
10 mai 2021*

- ❑ Autre compétence en matière de consultation, la formation spécialisée **est consultée** sur **la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.**

La consultation

*Art. 14-1 du décret n°
85-603 du 10 juin
1985*

- La formation spécialisée **est également consultée** sur l'établissement et la mise à jour de la fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres à chaque service et les effectifs d'agents exposés à ces risques.

L'information

Titre III du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

- L'information de la formation spécialisée peut :

Revêtir un caractère obligatoire

Prendre la forme d'un droit d'accès

L'information – Caractère obligatoire

Art. 59 et 63 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

Art. 26 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

- ❑ La formation spécialisée est informée des visites et de toutes les observations de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection (ACFI) dans le domaines de la sécurité et de la santé, ainsi que des réponses de l'administration à ses observations.

- ❑ Sont également portée à la connaissance de la formation spécialisée :
 - ❖ le rapport annuel établi par le médecin du travail, qu'elle sera chargée d'examiner,
 - ❖ les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement*.

L'information – Via un droit d'accès

*Art. 60 et 72 du décret n°2021-571 du
10 mai 2021*

- ❑ La formation spécialisée est également informée, via un droit d'accès :
 - ❖ des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.
 - ➔ Ces observations et suggestions sont consignées sur **le registre côté de santé et de sécurité au travail**
 - ❖ les informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenus dans le rapport social unique.

L'information – Via un droit d'accès

Art. 62 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

- ❑ Enfin, la formation spécialisée a accès **au registre spécial de danger grave et imminent tenu à sa disposition**, sous la responsabilité de l'autorité territoriale.
- ❑ Ce registre spécial consigne les avis des membres représentants du personnel de la formation spécialisée relatifs à l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions.

Un pouvoir d'investigation et de contrôle

Art. 61 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

- ❑ La formation spécialisée créée en raison de risques professionnels particulières procèdent, dès sa mise en place, à **l'analyse des risques** et suscitent initiative qu'elles estiment utiles pour appréhender et limiter ce ou ces risques et contribuer à la prévention sur leur périmètre.
- ❑ Elles suggèrent toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail sur le site ou le service entrant dans leur périmètre.

- ❑ **Sont concernés :**
 - ❖ *Les collectivités et établissements publics employant – 200 agents et ayant instauré une FSSCT à titre facultatif.*
 - ❖ *Les collectivités et établissements publics employant + 50 agents ainsi que les SDIS et ayant instauré une FSSCT de site ou de service.*

Un pouvoir d'investigation et de contrôle

*Art. 64 et 65 du décret n°2021-571 du
10 mai 2021*

- ❑ Les membres de la formation spécialisée ont un droit de visite des services relevant de leur champ de compétence. Au préalable, une délibération de la formation spécialisée fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite.
- ❑ La formation spécialisée est également réunie, dans les plus brefs délais, à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves. Elle exerce à ce titre à **une mission d'enquête**.

Un pouvoir d'investigation et de contrôle

Art. 68 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

- ❑ **En cas de constatation d'un danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents**, un membre représentant du personnel de la formation spécialisée est tenu **d'alerter** l'autorité territoriale ou son représentant, et consigne cet avis au sein du registre spécial de danger grave et imminent.
- ❑ Une enquête sera alors menée par l'autorité territoriale avec le représentant de la formation spécialisée ayant apporté le signalement (ou un autre membre de la formation spécialisée).

Un pouvoir d'investigation et de contrôle

❑ La formation spécialisée a également la possibilité :

*Art. 66 et 67 du décret n°2021-571 du
10 mai 2021*

❖ de demander à l'autorité territoriale de solliciter **une audition ou une observation** de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières.

→ Ce rôle d'auditeur est mis en œuvre **par l'ensemble des membres de la formation spécialisée**

❖ de faire intervenir **un expert certifié** en cas de risque grave révélé ou non par un accident de service, accident du travail ou maladie professionnelle ou à caractère professionnelle, ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*sauf si projet de réorganisation du service*).

→ Ce recours à un expert certifié intervient **soit à l'initiative du président de la FSSCT, soit suite à une délibération des membres de la FSSCT.**

Un pouvoir d'investigation et de contrôle

Art. 75 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

- Enfin, la formation spécialisée participe à **l'amélioration de la prévention** en ayant la possibilité de **proposer des actions** de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.
- La formation spécialisée **suggère toute mesure** de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité.



L'articulation des compétences entre le CST et la FSSCT

L'articulation des compétences entre le CST et la FSSCT

Art. 54 et 76 du décret n°2021-571
du 10 mai 2021

- Le CGFP et le décret du 10 mai 2021 procède à une articulation des compétences entre le CST et la FSSCT :
 - ▶ **Lorsqu'aucune FSSCT n'a été instituée** → mise en œuvre des compétences prévues par le CST.
 - ▶ Lorsque des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail se posent **dans le cadre de projets de réorganisation de services** → **compétence du CST** (et non de la FSSCT)
 - ▶ Le CST est seul consulté sur toute question ou sur tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la FSSCT.
 - **Principe de subsidiarité**



Notes d'information :

- ❑ Les élections des représentants du personnel des Comités Sociaux Territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (mai 2022)
- ❑ La création et la composition des Comités Sociaux Territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (mai 2022)
- ❑ Les attributions des Comités Sociaux Territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (mai 2022)
- ❑ Le fonctionnement des Comités Sociaux Territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (mai 2022)

Merci pour votre attention



Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT