



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

# Réunion d'information

*VINDELLE  
21 octobre 2021  
9h30*



# Sommaire

- ▶ **COVID** : vaccin, passe sanitaire, ASA, cas contact, vulnérables...
- ▶ **Rémunération** : GIPA, SMIC, conférence sur les perspectives salariales
- ▶ **Actu du CDG 16**
  - Convention Santé, hygiène, sécurité au travail / dispositif de signalement
  - Le Conseil en Evolution Professionnelle / outil GPEEC
  - R.S.U.
- ▶ **Loi de transformation de la Fonction Publique**
  - Congés familiaux
  - La négociation collective
  - Accord télétravail
- ▶ **Loi confortant le respect des principes de la République du 24/08/21**
- ▶ **A venir** : TPT, Code de la FP, reconversion, élections pro...

# COVID-19



# La loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

- ▶ Le principe : une prolongation du cadre juridique de sortie de l'état d'urgence sanitaire, compte tenu de la dégradation de la situation sanitaire, **jusqu'au 15 novembre 2021** (au lieu du 30 septembre 2021, initialement fixé par la loi n°2021-689 du 31 mai 2021).
- ▶ **Plusieurs nouvelles mesures** sont inscrites au sein de la loi du 5 août 2021 :
  - **Une extension du champ d'application du passe sanitaire** aux personnels qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements exigeant le passe sanitaire pour le public ;
  - **La création d'une obligation de vaccination** pour certains professionnels des secteurs sanitaire et médico-social ;
  - La consécration dans la loi de **l'autorisation d'absence pour motif vaccinal** ;
  - **La prolongation de la suspension du jour de carence** pour les congés de maladie directement liés à la covid-19 jusqu'au 31 décembre 2021 (au lieu du 30 septembre 2021 initialement prévu).

# La loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

- ▶ Afin d'accompagner les employeurs dans la gestion des agents publics durant la crise sanitaire, **la DGAFP et la DGCL** mettent régulièrement à jour **leurs Foires aux questions relatives aux modalités de mise en œuvre des mesures de gestion de la crise sanitaire.**
- ▶ Celles-ci précisent notamment :
  - Les modalités de présentation du passe sanitaire et de respect de l'obligation vaccinale ;
  - Les conséquences de la non-présentation du passe sanitaire ou de la non-présentation des justificatifs de vaccination ;
  - Les mesures générales de prévention de la Covid-19 (*télétravail, ASA, suspension de la journée de carence, etc..*)

**FAQ de la DGAFP**

–  
MàJ au  
13 octobre 2021

**FAQ de la DGCL**

–  
MàJ au  
1<sup>er</sup> septembre  
2021

# L'obligation vaccinale

## Qu'est-ce que l'obligation vaccinale ?

L'obligation vaccinale correspond à **la présentation d'un certificat attestant d'un schéma vaccinal complet** de l'un des vaccins contre la Covid-19 :

- 28 jours après l'administration d'une dose pour le vaccin Janssen,
- 7 jours après l'administration d'une deuxième dose pour les autres vaccins,
- 7 jours après l'administration d'une seule dose pour les autres vaccins lorsque la personne a été infectée par la Covid-19 & celles ayant été infectées par la Covid 19 plus de 15 jours après une première dose de vaccin, pour lesquelles le délai de 7 jours court après l'administration d'une dose,
- 7 jours après l'administration d'une dose complémentaire d'un vaccin ARN messenger.

### Objectif

- Protéger les publics fragiles et vulnérables contre les risques de la Covid-19
  - Protéger les professionnels exposés à un public susceptible d'être porteurs de germes
  - Augmenter la couverture vaccinale en population générale

# L'obligation vaccinale

## Quels sont les agents concernés par l'obligation vaccinale ?

Il s'agit pour l'essentiel des professionnels des secteurs sanitaire et médico-social, dont la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 dresse une liste limitative :

- ▶ **Sont concernés, sauf contre-indication médicale reconnue**, les personnels exerçant leur activité au sein :
  - Des établissements de santé (hôpitaux, cliniques, etc.) ;
  - Des centres de santé ;
  - Des maisons de santé ;
  - Des centres et équipes mobiles de soins;
  - Des centres médicaux et équipes de soins mobiles du service de santé des armées ;
  - Des dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes ;
  - Des centres de lutte contre la tuberculose ;
  - Des centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic ;

# L'obligation vaccinale

## Quels sont les agents concernés par l'obligation vaccinale ? (suite)

- ▶ **Sont concernés, sauf contre-indication médicale reconnue**, les personnels exerçant leur activité au sein :
  - Des services de médecine préventive et de promotion de la santé mentionnés à l'article L. 831-1 du Code de l'Education ;
  - Des services de prévention et de santé au travail mentionnés à l'article L. 4622-1 du code du travail et les services de prévention et de santé au travail interentreprises définis à l'article L. 4622-7 du même code ;
  - -Des établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'exception des travailleurs handicapés accompagnés dans le cadre d'un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné au dernier alinéa de l'article L. 311-4 du même code (exemple : EHPAD, services de maintien à domicile, etc.) ;
  - Des logements-loyer qui ne relèvent pas des établissements sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, destinés à l'accueil des personnes âgées ou handicapées;

# L'obligation vaccinale

## Quels sont les agents concernés par l'obligation vaccinale ? (suite)

- ▶ **Sont concernés, sauf contre-indication médicale reconnue**, les personnels exerçant leur activité au sein :
  - Des résidences-services destinées à l'accueil des personnes âgées ou handicapées mentionnées à l'article L. 631-13 du code de la construction et de l'habitation ;
  - Les habitats inclusifs mentionnés à l'article L. 281-1 du code de l'action sociale et des familles.
  
- ▶ **Sont également concernés :**
  - Les professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique, lorsqu'ils ne relèvent pas des personnels précédemment cités et visés par la vaccination (*exemple : les professions de médecin, pharmacien, infirmiers, mais aussi les auxiliaires médicaux, les aides-soignants ou encore les auxiliaires de puéricultures, etc.*).
  - Les personnes faisant usage du titre de psychologue, du titre d'ostéopathe, de chiropracteur ou de psychothérapeute.
  - Les sapeurs-pompiers et les marins pompiers des services d'incendie et de secours.

# L'obligation vaccinale

## Quels sont les agents concernés par l'obligation vaccinale ? (suite)

En application de l'article 12 I 4° de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021, doivent également être vaccinés, sauf contre-indication médicale reconnue :

- les étudiants ou élèves des établissements préparant à l'exercice des professions précédemment citées,
- ainsi que **les personnes travaillant dans les mêmes locaux** que les professionnels précités ou que les personnes faisant l'objet d'un usage de titre .



**Les locaux** correspondent aux espaces dédiés à titre principal à l'exercice de l'activité des professionnels de santé ainsi que ceux où sont assurées, en leur présence régulière, les activités accessoires, notamment administratives, qui en sont indissociables. (article 49-2 du décret n°2021-699 du 1er juin 2021)

## Conséquences

L'obligation vaccinale est étendue au personnel non soignant exerçant dans les mêmes locaux que les personnels concernés par la vaccination.

Il en est de même pour tous les personnels des services de médecine préventive de la fonction publique.

# L'obligation vaccinale

**Quels sont les agents expressément exclus du champ d'application de l'obligation vaccinale ?**

- ▶ **A contrario, ne sont pas concernés par le respect de l'obligation vaccinale :**
  - Les personnels qui travaillent au sein des mêmes locaux que les sapeurs- pompiers et les marins pompiers des services d'incendie et de secours ;
  - **Les professionnels de crèche**, d'établissements ou de services de soutien à la parentalité ou d'établissements et services de protection de l'enfance (ministère des solidarités et de la santé - instruction du 11 août 2021) ; y compris le personnel soignant dès lors qu'ils ne réalisent pas d'actes de soin médical ou paramédical dans le cadre de leur exercice professionnel habituel.
  - Les agents publics tels que les secrétaires de mairie, les agents des écoles, les cuisiniers ou encore les agents d'encadrement périscolaire, par exemple\*.

*\* Toutefois, certains agents peuvent être soumis à la présentation d'un passé sanitaire depuis le 30 août 2021 (exemple : agent public exerçant au sein d'une bibliothèque municipale ou d'une piscine municipale)*

# L'obligation vaccinale

## Quels sont les agents expressément exclus du champ d'application de l'obligation vaccinale ? (suite)

- ▶ Les personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux dans lesquels exercent ou travaillent les personnes visées par la dite obligation (*article 12 III de la loi du 5 août 2021*) n'y sont pas soumis.
  - Exemple : Des intervenants extérieurs comme les entreprises, les rendez-vous avec partenaires, les réunions du Conseil d'Administration = absence d'obligation vaccinale.
  - Contre-exemple : Un agent d'entretien qui exerce ses fonctions tous les jours, même pour une heure de travail au sein d'un EHPAD = obligation vaccinale car intervient de manière régulière, il ne réalise donc pas une tâche ponctuelle.

# L'obligation vaccinale

## Quels sont les agents expressément exclus du champ d'application de l'obligation vaccinale ? (suite)

### ► Les professionnels qui justifient d'une contre-indication à la vaccination

[L'annexe 2 du décret n°2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021](#) liste les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre la Covid-19.

Les professionnels qui justifient d'une contre-indication à la vaccination peuvent transmettre le certificat médical de contre-indication au médecin de prévention qui en informe sans délai l'employeur et détermine, le cas échéant, les aménagements de poste et les mesures de prévention complémentaires.

En cas de contre-indication temporaire, le certificat produit comprend une date de validité.

# L'obligation vaccinale

## Quel est le calendrier d'application de l'obligation vaccinale ?

Du 7 août 2021 au 14 septembre 2021 inclus	Du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre 2021 inclus	À compter du 16 octobre 2021
Certificat de statut vaccinal complet  <b>OU</b>  Résultat d'un test virologique négatif  <b>OU</b>  Certificat de rétablissement à la suite d'une contamination à la Covid 19	Certificat de statut vaccinal complet  <b>OU</b>  Justificatif d'une première dose <b>ET</b> d'un test virologique négatif	Certificat de statut vaccinal complet

# L'obligation vaccinale

## Quelles conséquences de la non présentation des justificatifs de vaccination ?

- ▶ En l'absence de présentation de l'un des justificatifs précités **depuis le 7 août 2021, l'employeur informe sans délai l'agent qu'il ne peut plus exercer son activité** et l'informe des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. L'employeur peut notamment proposer à l'agent d'échanger avec la médecine du travail.
- ▶ L'agent public qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer **peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de congés ou de RTT.**

🔊 ***A défaut, l'agent est suspendu de ses fonctions ou de son contrat de travail.***

# L'obligation vaccinale

## Quelles conséquences de la non présentation des justificatifs de vaccination ? (suite)

- ▶ **Concernant la rémunération** : Interruption du versement de la rémunération (traitement, indemnité de résidence, SFT ainsi que les primes et indemnités).
  - ▶ **Concernant le droit à congé** : La période de suspension ne génère pas de droit à congé, subordonné à l'exercice effectif des fonctions au cours de l'année de référence. Leur durée doit donc être calculée au prorata de la durée des services accomplis.
  - ▶ **Concernant la carrière** : La suspension ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits acquis par l'agent public au titre de son ancienneté (*à la différence des personnes soumises au passe sanitaire qui seraient suspendues mais qui conservent leurs droits*).
- ▶ **Concernant les droits reconnus par son statut** :
    - L'agent **continue de bénéficier notamment des droits à congé de maladie, ainsi que des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit**, même si le règlement de mutuelle ou le contrat d'assurance prévoit que ses garanties cessent lorsqu'il est suspendu.
    - En cas de versement d'une participation patronale prévoyance et/ou santé, cette dernière doit être **maintenue à l'agent suspendu**.
    - De même, la suspension n'a pas pour effet de rendre son emploi vacant

# L'obligation vaccinale

## Quelles conséquences de la non présentation des justificatifs de vaccination ? (suite)

### ► Concernant la retraite :

- La période de suspension constituant une période pendant laquelle l'agent n'accomplit pas son service, **cela implique l'absence de versement de rémunération et donc l'absence de prélèvement des cotisations, notamment les cotisations pour pension.**
- La période de suspension ne peut dès lors être prise en compte pour la constitution des droits à pension.

### ► Concernant la durée des contrats :

- Lorsque le CDD d'un agent public contractuel est suspendu et que le contrat arrive à échéance durant la période de suspension, le contrat prend fin au terme initialement prévu.

*🔊 La suspension ne produit aucun effet sur la durée du contrat.*

- ### ► Concernant la date de titularisation d'un agent stagiaire :
- Pour les agents ayant vocation à être titularisés à l'issue d'une période de stage probatoire ou de formation, la période de suspension des fonctions n'entre pas en compte comme période de stage.

# L'obligation vaccinale

## Quelles conséquences de la non présentation des justificatifs de vaccination ? (suite)

La décision de suspension prend fin dès que l'agent public remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

Cependant, le rétablissement de l'agent dans ses fonctions ne donne pas lieu au rappel de rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension.

🔊 *Aucune date d'arrivée à terme du dispositif de suspension n'est prévue.*

*Le législateur a créé une obligation vaccinale qui rend incompatible l'exercice des fonctions tant que les agents concernés n'ont pas satisfait à cette obligation.*

# Le Passe sanitaire

## Qu'est-ce que le passe sanitaire ?

- ▶ En application de l'article 2-2 du décret n°2021-699 du 1er juin 2021, le passe sanitaire comprend trois différents justificatifs :
  - **Un justificatif du statut vaccinal complet** de l'un des vaccins contre la Covid-19.
  - **Un examen de dépistage (RT-PCR, antigénique ou un autotest négatif** réalisé sous la supervision d'un des professionnels de santé) négatif de moins de 72 heures ;
  - **Le résultat positif** à un examen de dépistage RT-PCR ou à un test antigénique **attestant du rétablissement de la Covid-19**, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.

### 🧠 Objectif

- Lutter contre une nouvelle vague épidémique, tout en pérennisant la réouverture de certains lieux et la tenue de certains événements sans limite de jauges
- Sécuriser et simplifier les contrôles d'accès à ces lieux et événements en proposant un outil unique

# Le Passe sanitaire

## Quels établissements et activités sont concernés par la présentation du passe sanitaire ?

- ▶ Dans un premier temps et **depuis le 21 juillet 2021**, le Gouvernement a exigé la présentation du passe sanitaire pour accéder à certains lieux rassemblant 50 personnes et plus (*Exemple : salles de concert et de spectacle, cinémas, établissements sportifs, etc.*).
- ▶ Dans un second temps et **depuis le 9 août 2021**, le Gouvernement supprime le seuil de 50 personnes et dresse une liste de lieux et évènements concernés par la présentation du passe sanitaire.

[L'article 47-1 du décret n°2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021](#) énumère les établissements, lieux, services et évènements dont l'accès des participants, visiteurs, spectateurs, clients ou passagers est soumis à la présentation du passe sanitaire.

# Le Passe sanitaire

## Quels établissements et activités sont concernés par la présentation du passe sanitaire ? (suite)

► Sont notamment concernés, les lieux suivants :

- Les événements sportifs clos et couverts (*salle omnisport, piscine couverte, etc.*)
- Les établissements de plein air (*stade, piscine plein air, etc.*)
- Les musées et salles d'exposition temporaire,
- Les bibliothèques,
- Les événements, culturel, sportif, ludique ou festif, organisé dans l'espace public ou dans un lieu ouvert au public et susceptible de donner lieu à un contrôle de l'accès des personnes,
- Les services et établissements de santé, les établissements de santé des armées, ainsi que les services et établissements médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, (*Exemple : EHPAD, les structures liées au handicap, ITEP, etc..*) pour :
  - L'accueil des personnes pour des soins programmés,
  - Les personnes accompagnant celles accueillies dans ces services et établissements ou leur rendant visite à l'exclusion des personnes accompagnant ou rendant visite à des personnes accueillies dans des établissements et services médico sociaux pour enfants.

# Le Passe sanitaire

## Quels établissements et activités sont concernés par la présentation du passe sanitaire ? (suite)

- ▶ À l'exception de la liste limitative d'activités et d'établissements mentionnée à l'article 47-1 du décret du 1<sup>er</sup> juin 2021, **nul ne peut exiger la présentation d'un passe sanitaire.**

[TA de Nîmes, 9 septembre 2021, n° 2102866](#)

- ▶ Dans sa FAQ mise à jour le 10 août 2021, la DGAFP précise que :
  - « **L'accès à un service administratif n'entre pas dans le champ d'application du passe sanitaire tel que défini par la loi.** Son accès s'effectue dans le respect des gestes barrières, le port du masque y est obligatoire, mais cet accès n'est pas soumis à la présentation du passe sanitaire ».
  - À ce titre, aussi bien pour le public que pour les agents y exerçant leurs fonctions, il ne peut être exigé la présentation d'un passe sanitaire pour accéder à une mairie, un établissement scolaire.
  - De même, **le passe sanitaire ne s'applique pas aux écoles et établissements assurant la formation professionnelle des agents publics de service public, enseignement, formation continue, aux concours et examens de la fonction publique.**

# Le Passe sanitaire

## Quel est le calendrier d'application du passe sanitaire ?

Depuis le 9 août 2021	Depuis le 30 août 2021	À compter du 30 septembre 2021	15 novembre 2021
Application du passe sanitaire pour toute personne de plus de 18 ans	Application du passe sanitaire aux personnels exerçant au sein des lieux et établissements concernés	Application du passe sanitaire pour toute personne de plus de 12 ans	Date de fin du dispositif prévue par la loi. *

\* En conseil des ministres du 13 octobre 2021, un projet de loi prolongeant le passe sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022 a été présenté.

# Le Passe sanitaire

## Quels agents sont concernés par la présentation du passe sanitaire ?

🗨️ **Important** : Tous les agents exerçant au sein des activités précitées ne sont pas astreints obligatoirement à la présentation du passe sanitaire depuis le 30 août 2021.

La présentation du passe sanitaire s'applique aux **salariés, agents publics, bénévoles et aux autres personnes** qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements concernés, **lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public**, à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence.

**Pour les apprentis de moins de 18 ans**, l'obligation de présentation d'un passe sanitaire dans les mêmes conditions que les autres agents territoriaux s'applique depuis le 30 septembre 2021.

# Le Passe sanitaire

## Quels agents sont concernés par la présentation du passe sanitaire ? (suite)

### ► Sont ainsi exclus :

- Les personnels notamment administratifs et techniques lorsqu'ils disposent de circuits de circulation distincts de ceux du public ou qui sont à horaires décalés.
- Les professionnels disposant d'un certificat de contre-indication à la vaccination. Ce document vaut présentation d'un passe sanitaire valide permettant aux agents d'exercer leurs fonctions.

### ► Pour les personnels exerçant leur fonction au sein des services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, il convient d'être vigilant puisque les agents ne seront pas concernés par la présentation du passe sanitaire, mais par la présentation d'un justificatif de vaccination obligatoire.

# Le Passe sanitaire

## Quelles sont les conséquences pour les agents en cas de non-présentation du passe sanitaire ?

- ▶ En l'absence de présentation de l'un des justificatifs précités **depuis le 30 août 2021, l'employeur informe sans délai l'agent qu'il ne peut plus exercer son activité** et l'informe des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. L'employeur peut notamment proposer à l'agent d'échanger avec la médecine du travail.
- ▶ L'agent public qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer **peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de congés ou de RTT.**

**🔊 A défaut, l'agent est suspendu de ses fonctions ou de son contrat de travail**

# Le Passe sanitaire

## Quelles sont les conséquences pour les agents en cas de non-présentation du passe sanitaire ? (suite)

- ▶ **Dans le cas où la suspension excède 3 jours travaillés**, l'employeur convoque l'agent à un entretien afin d'inciter l'agent à se conformer à ces obligations et d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, sur un autre poste non soumis à l'obligation de présentation du passe sanitaire.
- ▶ Cette affectation doit correspondre :
  - à son grade, s'il est fonctionnaire,
  - à son niveau de qualification, s'il est contractuel.



***La possibilité d'une autre affectation ne constitue pas, pour l'employeur, une obligation de reclassement.***

# Le Passe sanitaire

## Quelles sont les conséquences pour les agents en cas de non-présentation du passe sanitaire ? (suite)

- ▶ **Concernant la rémunération** : Interruption du versement de la rémunération (traitement, indemnité de résidence, SFT ainsi que les primes et indemnités).
  - ▶ **Concernant le droit à congé** : La période de suspension ne génère pas de droit à congé, subordonné à l'exercice effectif des fonctions au cours de l'année de référence. Leur durée doit donc être calculée au prorata de la durée des services accomplis.
  - ▶ **Concernant la carrière** : La suspension n'entraîne pas de suspension des droits à avancement (*à la différence des personnes soumises à l'obligation vaccinale qui seraient suspendues et qui ne conservent leurs droits*).
- ▶ **Concernant les droits reconnus par son statut** :
    - L'agent continue de bénéficier des droits à congé de maladie.
    - De même, la suspension n'a pas pour effet de rendre son emploi vacant.

# Le Passe sanitaire

## Quelles sont les conséquences pour les agents en cas de non-présentation du passe sanitaire ? (suite)

### ► Concernant la retraite :

- La période de suspension constituant une période pendant laquelle l'agent n'accomplit pas son service, **cela implique l'absence de versement de rémunération et donc l'absence de prélèvement des cotisations, notamment les cotisations pour pension.**
- La période de suspension ne peut dès lors être prise en compte pour la constitution des droits à pension.

### ► Concernant la durée des contrats :

- Lorsque le CDD d'un agent public contractuel est suspendu et que le contrat arrive à échéance durant la période de suspension, le contrat prend fin au terme initialement prévu.

🔗 *La suspension ne produit aucun effet sur la durée du contrat.*

- ### ► Concernant la date de titularisation d'un agent stagiaire :
- Pour les agents ayant vocation à être titularisés à l'issue d'une période de stage probatoire ou de formation, la période de suspension des fonctions n'entre pas en compte comme période de stage.

# Le Passe sanitaire

## Quelles sont les conséquences pour les agents en cas de non-présentation du passe sanitaire ? (suite)

La décision de suspension prend fin dès que l'agent public remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

Cependant, le rétablissement de l'agent dans ses fonctions ne donne pas lieu au rappel de rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension.

***📢 La suspension prend fin, dans tous les cas, le 15 novembre 2021\****

\* En conseil des ministres du 13 octobre 2021, un projet de loi prolongeant le passe sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022 a été présenté.

# Quelques illustrations

MÉTIERS/SERVICES	PASSE SANITAIRE	OBLIGATION VACCINALE
Centres de loisirs Animateur	NON, sauf lors d'activités elles-mêmes soumises au passe sanitaire.	<b>31</b> NON
Agents piscines municipales	OUI	NON
Agents bibliothèques et médiathèques municipales	OUI	NON
Agents services scolaires et périscolaires	NON	NON
CIAS/CCAS Aides à domicile	NON	OUI + agents administratifs travaillant dans ces services
Secrétaires de Mairies, Services administratifs	NON	NON
Agents des services techniques (entretien)	NON, sauf lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans les mêmes locaux que des personnels y étant soumis.	OUI, lorsqu'ils exercent leurs fonctions au sein d'établissements de santé.
Médecins de prévention, Infirmières	NON	OUI + agents administratifs travaillant dans les mêmes locaux
Psychologues	NON	OUI + agents administratifs travaillant dans les mêmes locaux
Agents des déchèteries	NON	NON
Etablissements de plein air Agents des campings municipaux	NON, sauf les personnels travaillant dans les services de restauration ou les activités soumises au passe sanitaire	NON
Agents chargés des missions de contrôle Policiers municipaux	NON	NON



**COVID-19  
&  
télétravail**

# Covid-19 & Télétravail

Pour mémoire, [une circulaire du 26 mai 2021](#) assouplissait, de manière progressive, les mesures d'application du télétravail dans la fonction publique. Compte tenu de l'amélioration de la situation sanitaire, les services de l'Etat ont apporté **des précisions sur le retour au régime de droit commun du télétravail** :



**Du 1<sup>er</sup> au 31 septembre 2021**

**Instauration d'une période transitoire** permettant aux emplois d'échanger avec les agents, d'étaler le traitement des demandes de télétravail de « droit commun » et d'échelonner les retours en présentiel pour les agents qui ne formuleront pas une telle demande.

**À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021**

**Retour au régime de droit commun du télétravail** avec application du décret n°2016-151 du 11 février 2016 ainsi que de l'accord du 13 juillet 2021



**COVID-19  
&  
Maladie**

# Covid-19 & Maladie

## ► Prolongation de la suspension de la journée de carence

La loi n°2021-1040 du 5 août 2021 prolonge la suspension du dispositif de jour de carence pour les congés de maladie directement liés à la Covid-19 **jusqu'au 31 décembre 2021**, au lieu du 30 septembre 2021 initialement prévu par la loi n°2021-689 du 31 mai 2021.

# Covid-19 & Maladie

## ► Autorisations d'absence pour motif vaccinal

La circulation de nouveaux variants du virus de la Covid-19 invite à accélérer l'effort national de vaccination. Les employeurs territoriaux sont ainsi incités à faciliter la vaccination des agents publics et de leurs enfants de plus de 12 ans, en particulier en accordant des autorisations spéciales d'absence, pour le temps strictement nécessaire à cette démarche.

Une [note d'information de la DGCL du 5 juillet 2021](#) est venu préciser les modalités d'octroi des Autorisations spéciales d'absence (ASA) dans la fonction publique territoriale.

**Les employeurs territoriaux peuvent ainsi accorder des ASA en cas d'absence pour vaccination contre la Covid-19** organisée par eux ou en cas d'absence pour vaccination effectuée en dehors du cadre professionnel.

# Covid-19 & Maladie

## ► **Autorisations d'absence pour motif vaccinal**

La note de la DGCL va plus loin, en permettant également à **l'employeur d'accorder des ASA en raison d'effets secondaires importants liés à la vaccination** contre la Covid-19 le jour et le lendemain de cette dernière (sur présentation d'une attestation sur l'honneur).

Enfin, des ASA peuvent être accordées en cas d'absence au travail **pour accompagner son enfant de plus de 12 ans** à un rendez-vous vaccinal.

**📢 Pour mémoire, ces différents motifs d'ASA n'ont pas d'effet sur la rémunération et, compte tenu de leur assimilation à une période de travail effectif, sur la durée des congés et les autres droits liés à l'ancienneté.**

# Covid-19 & Maladie

## ► Nouveautés concernant la gestion des agents « cas contact »

Dans sa FAQ en date du 30 août 2021, la DGAFP apporte des précisions sur les modalités de prise en charge des agents territoriaux identifiés comme « cas contact ».

Il est désormais fait un distinguo entre deux catégories d'agents cas contact :

Agents cas contact à risque élevé	Agents cas contact à risque modéré
<p>Personne ne disposant pas d'un schéma vaccinal complet ou atteinte d'une immunodépression et :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ayant eu un contact direct avec un cas confirmé ou probable, en face-à-face, à moins de 2 mètres, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas, contact physique),</li> <li>- ou ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins à un cas confirmé ou probable,</li> <li>- ou ayant partagé un espace intérieur (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel, table de restaurant, ...) pendant au moins 15 minutes consécutives ou cumulées sur 24h avec un cas confirmé ou probable ou étant resté en face-à-face avec un cas confirmé ou probable durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement.</li> </ul>	<p>Personne disposant d'un schéma vaccinal complet et non-immunodéprimé et :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ayant eu un contact direct avec un cas confirmé ou probable, en face-à-face, à moins de 2 mètres, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas, contact physique),</li> <li>- ou ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins à un cas confirmé ou probable,</li> <li>- ou ayant partagé un espace intérieur (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel, table de restaurant, ...) pendant au moins 15 minutes consécutives ou cumulées sur 24h avec un cas confirmé ou probable ou étant resté en face-à-face avec un cas confirmé ou probable durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement.</li> </ul>

# Covid-19 & Maladie

## ► **Nouveautés concernant la gestion des agents « cas contact »**

Que l'agent identifié cas contact à risque modéré ou élevé, **il doit réaliser un premier test de dépistage**. Dans l'attente de la réalisation du test et du résultat, **il est placé en télétravail dès lors que c'est possible. A défaut, il est placé en ASA** (*versement intégral de la rémunération, mais pas de génération de ARTT*).

**Si le cas contact est finalement testé positif à la Covid-19**, il est alors reconnu malade et est placé en conséquence en congé de maladie ordinaire, sans application de la journée de carence depuis le 10/01/2021 et jusqu'au 31/12/2021

# Covid-19 & Maladie

## ► **Nouveautés concernant la gestion des agents « cas contact »**

Si le cas contact est finalement testé négatif à la Covid-19, deux situations sont à distinguer :

- Situation n°1 : L'agent est cas contact à risque élevé (*schéma vaccinal incomplet ou immunodéprimé*)

Dans ce cas, l'agent doit respecter **une mesure d'isolement de 7 jours** à compter de la date du dernier contact à risque avec la personne positive à la Covid-19. Si l'agent est isolé avant cette date, l'arrêt peut être rétroactif dans la limite de 4 jours. Si les résultats de test ne sont pas encore connus à la fin de l'arrêt, l'arrêt de travail pourra être prolongé dans la limite de 7 jours supplémentaires.

**L'agent est placé en télétravail si les missions le permettent et à défaut, en autorisation spéciale d'absence.**

# Covid-19 & Maladie

## ► **Nouveautés concernant la gestion des agents « cas contact »**

- **Situation n°2** : L'agent est cas contact à risque modéré (*schéma vaccinal complet et non-immunodéprimé*)

Dans ce cas, l'agent n'est pas soumis à **l'isolement de 7 jours** mais il est astreint au respect de **certaines règles sanitaires** (*informer de son statut les personnes avec qui il est entré en contact 48 h avant le dernier contact avec le malade, respecter les gestes barrière pendant une semaine, réaliser une auto-surveillance de la température et de l'éventuelle apparition de symptômes, etc.*)

L'agent devra réaliser **un second test de dépistage 7 jours après la fin de la période d'isolement du cas.**

A close-up photograph of a doctor's hand holding a blue stethoscope against a patient's chest. The image is semi-transparent, overlaid with several blue circular icons representing human figures. The text 'COVID-19 & Personnes vulnérables' is centered in white.

**COVID-19  
&  
Personnes vulnérables**

# COVID-19 & Personnes vulnérables

- ▶ Suivant l'avis du Haut Conseil de la Santé Publique du 11 mai 2021, [le décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021](#) prévoit de nouvelles modalités de prise en charge des personnes vulnérables.
- ▶ Conséquence du retour au régime de commun de télétravail à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, les dispositions ouvrent ainsi **le retour en présentiel des personnes dites « vulnérables à la Covid-19, en bénéficiant de mesures de protection renforcées**. Si leurs fonctions le permettent, elles pourront toujours bénéficier du télétravail de « droit commun ».
- ▶ Toutefois, le décret du 8 septembre 2021 **prévoit le maintien du dispositif de placement en ASA pour les personnes justifiant d'une situation particulière de risque attestée par certificat médical**, et qui ne pourraient trouver de réponse suffisante dans les mesures de protection mises en œuvre sur le lieu de travail.
  - 🔊 **La DGAFP a publié une** [circulaires relative aux modalités de prise en charge des agents publics vulnérables dans la fonction publique.](#)
  - 🔊 **La DGCL une** [Note d'information relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19](#)

# COVID-19 & Personnes vulnérables

- ▶ Depuis le 27 septembre 2021, [l'article 1<sup>er</sup> du décret](#) distingue désormais [deux catégories d'agents vulnérables](#).

Catégorie n°1	Catégorie n°2
<b>Agent non-sévèrement immunodéprimé et présentant l'un des 13 critères de vulnérabilités mentionnés par le décret du 8 septembre 2021</b>	<b>Agent sévèrement immunodéprimé</b>

# COVID-19 & Personnes vulnérables

## Modalités d'organisation du travail des personnes non-sévèrement immunodéprimés (catégorie 1)

- ▶ Le télétravail n'étant plus la norme, la reprise de l'activité, en présentiel, des personnes non-sévèrement immunodéprimés (*catégorie 1*) est désormais possible. Il appartient à l'employeur de mettre en place les mesures de protection renforcées mentionnées à l'article 2 du décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021.

# COVID-19 & Personnes vulnérables

## Modalités d'organisation du travail des personnes non-sévèrement immunodéprimés (catégorie 1)

- ▶ **A défaut de mise en place de ces mesures de protection renforcées**, l'agent en informe son employeur et peut saisir le médecin de prévention qui se prononce sur la possibilité de reprise du travail en présentiel.
- ▶ **Dans l'attente de cet avis, l'agent doit être placé en ASA.**

# COVID-19 & Personnes vulnérables

## Le recours exceptionnel aux ASA pour certains agents non-sévèrement immunodéprimés (catégorie 1 )

- ▶ Certains agents non-sévèrement immunodéprimés, pourront bénéficier, **à leur demande, d'ASA**, sous réserve qu'ils présentent **un certificat médical attestant :**
  - que l'agent **présente l'un des 13 critères** de vulnérabilité
  - qu'il est affecté à un **poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales** **et** pour lequel **les mesures de protection renforcées ne peuvent être appliquées** ou sont insuffisamment efficaces.



***Le placement en ASA n'est possible que si les missions de l'agent ne sont pas télétravaillables.***

### **Droit de contestation de l'employeur**

Si l'employeur estime que le poste de l'agent ne l'expose pas à de fortes densités virales ouvrant droit à un placement en ASA, il saisit le médecin de prévention qui se prononcera sur ce critère et vérifiera le respect des mesures de protection renforcées.

# COVID-19 & Personnes vulnérables

## Le recours exceptionnel aux ASA pour certains agents non-sévèrement immunodéprimés (catégorie 1 )

- ▶ Sont également **placés en ASA, à leur demande, et lorsque le télétravail est impossible**, les agents non sévèrement immunodéprimés qui justifient, par la **présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.**

# COVID-19 & Personnes vulnérables

## Modalités d'organisation du travail des personnes sévèrement immunodéprimés (catégorie 2 )

A leur demande, sur la base d'un certificat médical attestant de leur situation (*critères de vulnérabilité de la catégorie 2*), **et lorsque le télétravail est impossible, notamment au regard des missions, il appartiendra à l'employeur de placer ces agents en ASA.**

**🔊 Le travail en présentiel n'est donc pas envisageable. Par conséquent, il est donc impossible de mettre en œuvre les mesures de protection renforcées pour ces agents.**

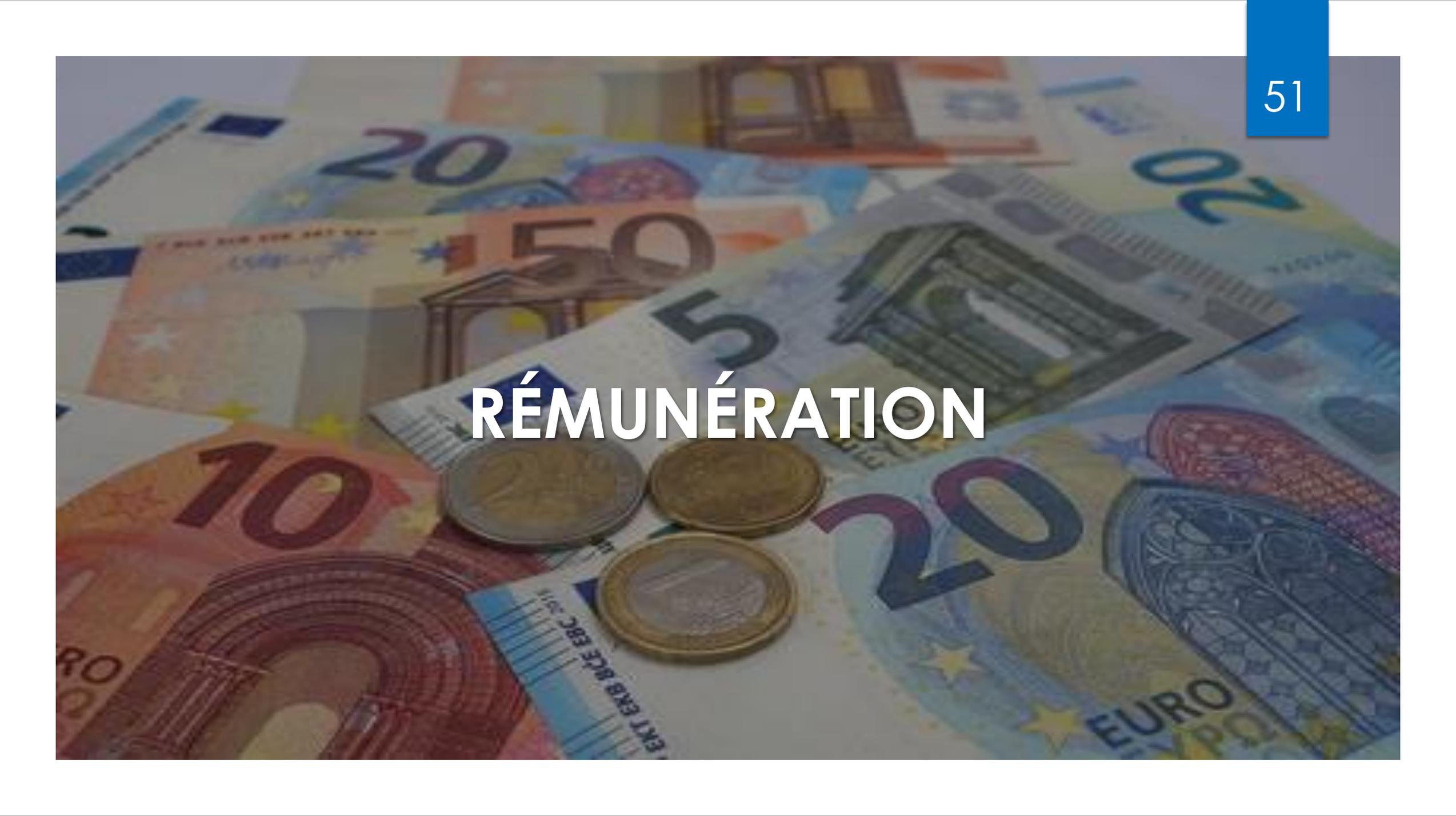
# COVID-19 & Personnes vulnérables

## Date de fin du dispositif d'ASA dédié aux personnes vulnérables ?

Le secteur privé, les salariés vulnérables bénéficient du dispositif d'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2020. Toutefois, **l'ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020 est venue en prolonger l'application jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2021.**

**🔊 La nouvelle date n'est pas encore connue, nous sommes dans l'attente de la publication du décret.**

**Par analogie avec le secteur privé et sous réserves de précisions ministérielles, les agents publics vulnérables remplissant les critères définis par le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 devront pouvoir bénéficier du dispositif d'ASA jusqu'aux mêmes dates.**

The background of the slide is a close-up photograph of various Euro banknotes and coins. Visible are 10 Euro (orange), 20 Euro (blue), and 50 Euro (orange) notes, along with several Euro coins. The word "RÉMUNÉRATION" is overlaid in the center in a white, bold, sans-serif font.

# RÉMUNÉRATION

# Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) 2021

- ▶ Pour rappel, [un décret en date du 23 octobre 2020](#) a prorogé la Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) en 2020 et 2021.
- ▶ Les valeurs de référence ont été fixées comme suit :
  - Pour l'année 2020, par un arrêté du 23 octobre 2020
  - [Pour l'année 2021, par un arrêté du 23 juillet 2021](#)



▶ [Simulateur](#) du ministère de la FP

Pour 2021, la période de référence est fixée du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020 et les valeurs de base sont les suivantes :

- taux de l'inflation : + 3,78%
- valeur annuelle moyenne du point pour 2016 : 55,7302 euros
- valeur annuelle moyenne du point pour 2020 : 56,2323 euros

# Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021, aucun fonctionnaire ne se retrouve rémunéré en-dessous du SMIC.

**Un décret du 29 septembre 2021 relève le minimum de traitement dans la fonction publique à l'indice majoré 340 correspondant à l'indice brut 367 (contre l'indice majoré 309 correspondant à l'indice brut 244 jusqu'à présent).** Le traitement de base indiciaire s'établit à 1 593,25 euros bruts mensuels pour un temps complet.

Sont concernés, les agents dont le traitement de base relève		
Echelle C1	Echelle C2	Echelle de rémunération d'agent de maîtrise
Du 1 <sup>er</sup> au 6 <sup>ème</sup> échelon inclus	Du 1 <sup>er</sup> au 4 <sup>ème</sup> échelon inclus	Du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>ème</sup> échelon inclus

# Conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique du 6 juillet 2021

54

Dans le cadre de son rendez-vous salarial du 6 juillet 2021, la ministre Amélie de Montchalin a annoncé de nouvelles mesures salariales, qui seront inscrites dans le projet de loi de finances pour 2022.

Ces mesures fortes de revalorisations des salaires des agents publics les plus faiblement rémunérés s'articulent autour de **trois axes prioritaires** :

## Priorité n°1

Les bas salaires

## Priorité n°2

L'équité – égalité entre les ministères, équité territoriale et égalité entre les femmes et les hommes

## Priorité n°3

Redonner des perspectives de carrière

# Conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique du 6 juillet 2021

55

**Priorité n°1** : Une revalorisation massive des agents les plus faiblement rémunérés  
dès 2022

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2022**, **une bonification d'ancienneté d'un an** sera exceptionnellement attribuée à tous les agents relevant de la catégorie C. Cette mesure se cumulera avec **la revalorisation des grilles indiciaires**, comme suit :

# Projet nouvelle grille C1

Échelon	Indice brut	Indice majoré (IM)	Gain en points (IM)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel (en euros)
11	432	382			1 790,06
10	419	372		4 ans	1 743,20
9	401	363	9	3 ans	1 701,03
8	387	354	6	3 ans	1 658,85
7	381	351	9	3 ans	1 644,79
6	378	348	11	1 an	1 630,76
5	374	345	9	1 an	1 616,68
4	371	343	8	1 an	1 607,30
3	370	342	8	1 an	1 602,62
2	368	341	8	1 an	1 597,93
1	367	340	8	1 an	1 593,25

- Relèvement du minimum de traitement « *fonction publique* » pour l'ensemble des agents, notamment contractuels, qui passe enfin de l'indice 309 à 340 (+31 points) – **Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021**

- Réduction de la durée totale du grade à 19ans (contre 25 ans actuellement)

- Grille à 11 échelons (contre 12 actuellement)

- Réduction à 1 an de la durée des échelons qui sont aujourd'hui à 2 ans

# Projet nouvelle grille C2

Échelon	Indice brut	Indice majoré (IM)	Gains en points (IM)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel (en euros)
12	496	420			1 968,13
11	473	412		4 ans	1 930,64
10	461	404		3 ans	1 893,15
9	446	392		3 ans	1 836,92
8	430	380		2 ans	1 780,69
7	416	370	5	2 ans	1 733,83
6	404	365	11	1 an	1 710,40
5	396	360	14	1 an	1 686,97
4	387	354	8	1 an	1 658,85
3	376	346	10	1 an	1 621,36
2	371	343	8	1 an	1 607,30
1	368	341	7	1 an	1 597,93

- Indice de début de carrière relevé de 332 à 340 (+8 points)
- Réduction de la durée totale du grade de 22 ans à 20 ans (contre 25 ans actuellement)
- Réduction à 1 an de la durée des échelons qui sont aujourd'hui à 2 ans

# Projet nouvelle grille C3

Échelon	Indice brut	Indice majoré (IM)	Gain en points (IM)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut (en euros)
10	558	473			2 216,49
9	525	450		3 ans	2 108,71
8	499	430		3 ans	2 014,99
7	478	415		3 ans	1 944,70
6	460	403		2 ans	1 888,47
5	448	393		2 ans	1 841,61
4	430	380		2 ans	1 780,69
3	412	368		2 ans	1 724,46
2	397	361	3	1 an	1 691,65
1	388	355	5	1 an	1 663,54

# Conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique du 6 juillet 2021

59

**Priorité n° 2** : L'équité – égalité entre les ministères, équité territoriale et égalité entre les femmes et les hommes

Le Gouvernement entend corriger l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, estimé à 13 % dans la fonction publique.

Si une partie de cet écart s'explique par des filières très féminisées, comme les assistantes sociales ou les aides soignantes, aux revenus plus faibles que d'autres filières plus masculines, 3 % de cet écart reste inexpliqué.

Pour y remédier, le ministère prévoit de lancer **un baromètre des inégalités salariales dans la fonction publique**.

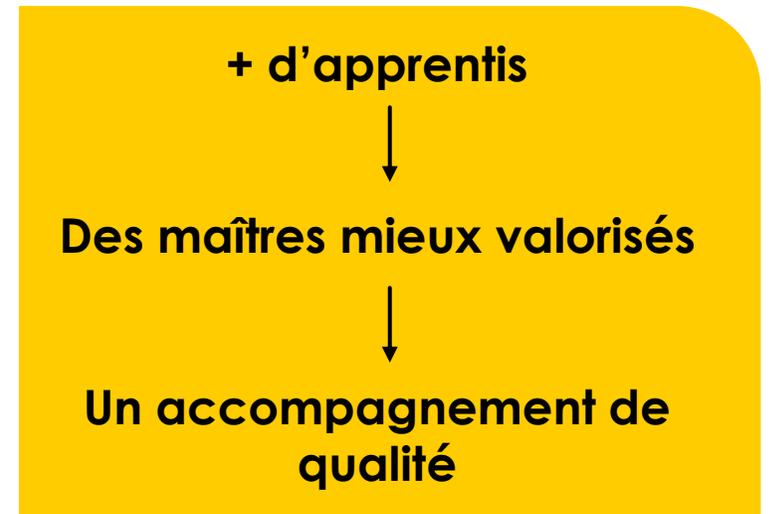
# Conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique du 6 juillet 2021

60

Priorité n° 3 : Redonner des perspectives de carrière

Outre de nouvelles perspectives de progression et d'évolution pour les agents publics de l'Etat, le Gouvernement annonce **une valorisation de la fonction de maître d'apprentissage**.

Il est envisagé la création d'**une allocation de 500 euros** par an versée aux agents exerçant la fonction de maître d'apprentissage pendant toute la durée du contrat.



# Conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique du 6 juillet 2021

61

Priorité complémentaire : Transposer le Ségur de la Santé à la FPE et à la FPT

A l'origine, ces mesures issues des accords dits « Ségur de la Santé » visent à revaloriser et dynamiser les carrières des corps paramédicaux de la FPH.

Cette mesure permettra aux agents de bénéficier, en fin de carrière, **de gains de l'ordre de 300 euros à 500 euros bruts mensuels**.

Pour le versant territorial, sont concernés environ 60 000 agents et fonctionnaires.

*La mise en œuvre de cette transposition est attendue pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022*

# Conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique du 6 juillet 2021

62

**Prochaine étape**: Lancement d'une conférence salariale sur les perspectives salariales

Dans la continuité de la Conférence sur les perspectives salariales du 6 juillet 2021, le Gouvernement a lancé, **le 21 septembre 2021**, avec les organisations syndicales et les employeurs, **la conférence sur les perspectives salariales**, point de départ d'un dialogue social inédit dans la fonction publique qui durera 6 mois.

La conférence sur les perspectives salariales se concentrera sur **quatre chantiers** essentiels :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- l'équité de rémunération entre les métiers et les filières,
- l'attractivité et le système de carrières,
- les contractuels.

A photograph of a person's hands writing on a document in a meeting. The person is wearing a dark suit jacket and a light-colored shirt. The document is on a wooden table. In the background, another person is holding a document. The word "CHÔMAGE" is overlaid in white text on the document.

# CHÔMAGE

# Les allocations d'assurance chômage

- ▶ Les allocations d'assurance chômage versées aux demandeurs d'emploi ont augmenté de 0,6% depuis le 1er juillet 2021.

Cette revalorisation a été décidée par le Conseil d'administration de l'Unédic lors de sa réunion du 29 juin 2021.

- ▶ Le montant minimum de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est ainsi porté à **29,56 euros par jour** (contre 29,38 euros auparavant).

# La réforme de l'assurance chômage

- ▶ **La nouvelle réforme d'assurance chômage** est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021 suite à la publication au Journal Officiel du décret n°2021-1251 du 29 septembre 2021.
- ▶ Le texte prévoit notamment l'application des nouvelles modalités relatives au calcul du salaire journalier de référence (SJR), de la durée d'indemnisation et des différés d'indemnisation du régime d'assurance chômage.

A photograph showing a person's hands holding a pen and signing a document on a table. In the background, another person is holding a folder. The scene is set in a professional office environment.

# CONTRATS AIDÉS



# Contrats aidés

- ▶ Les contrats aidés ont été remplacés par un nouveau type de contrat de travail : le **Parcours Emploi Compétence (PEC)**. Les employeurs souhaitant embaucher via le PEC sont sélectionnés par le ministère du Travail : "Ils devront mettre en place tout ce qui permet aux personnes de s'insérer durablement : à savoir un triptyque emploi, formation, accompagnement personnalisé".
- ▶ **600 contrats aidés financés sont disponibles aujourd'hui**

- PEC (parcours emploi compétences) tout public
- PEC pour les résidents des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) et Zones de Revitalisation Rurale (ZRR)
- PEC pour les jeunes

# Contrats aidés

	PUBLICS	MONTANT DE L'AIDE ET DUREE	CHARGES SOCIALES	PERIMETRE D'APPLICATION	DATE LIMITE D'APPLICATION	ORGANISME A CONTACTER	AIDE CUMULABLE (OUI/NON)	RESTE À CHARGE POUR L'EMPLOYEUR
<b>PARCOURS EMPLOI COMPETENCES Tout public</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personnes de plus de 26 ans éloignées de l'emploi (ou plus de 31 ans pour les personnes en situation de handicap)</li> </ul>	<p>Taux de prise en charge de 30% du SMIC horaire brut, durée du contrat initial de 6 mois, durée hebdomadaire de prise en charge 20h</p> <p><b>Pour les personnes en situation de handicap :</b> Taux de prise en charge de 45% du SMIC horaire brut, durée initiale du contrat de 6 à 12 mois, durée hebdomadaire de 20h</p>	<p>Exonérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-des cotisations patronales;</li> <li>-de la taxe sur les salaires ;</li> <li>-de la taxe d'apprentissage ;</li> <li>-des participations dues au titre de l'effort de construction ;</li> <li>-des indemnités de fin de contrat pour un CDD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>secteur non-marchand</li> <li>• CDI ou CDD de 6 mois minimum renouvelables dans la limite de 24 mois</li> <li>• Pas de licenciement économique sur le poste proposé dans les 6 mois précédents</li> <li>• employeur à jour de leurs cotisations</li> </ul>		Pôle emploi Mission Locale Cap emploi	<b>NON</b> avec d'autres aides liées à l'insertion et au retour à l'emploi pour le même salarié	Pour l'embauche d'une personne de plus de 26 ans en contrat de 6 mois sur la base du SMIC, à raison de 20 heures de travail par semaine, l'employeur aura un reste à charge proche de 700€ par mois.
<b>PARCOURS EMPLOI COMPETENCES QPV ZRR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toute personne résidant en Quartier prioritaire de la ville (QPV) ou en Zone de revitalisation rurale (ZRR)</li> </ul>	<p>Taux de prise en charge fixe de 80% du SMIC horaire brut, durée du contrat initial de 6 à 12 mois, durée hebdomadaire de 20h à 30h</p>	<p>Exonérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-des cotisations patronales;</li> <li>-de la taxe sur les salaires ;</li> <li>-de la taxe d'apprentissage ;</li> <li>-des participations dues au titre de l'effort de construction ;</li> <li>-des indemnités de fin de contrat pour un CDD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>secteur non-marchand</li> <li>• CDI ou CDD de 6 mois minimum renouvelables dans la limite de 24 mois</li> <li>• Pas de licenciement économique sur le poste proposé dans les 6 mois précédents</li> <li>• employeur à jour de leurs cotisations</li> </ul>		Pôle emploi Mission Locale Cap emploi	<b>NON</b> avec d'autres aides liées à l'insertion et au retour à l'emploi pour le même salarié	Pour l'embauche d'une personne en contrat de 12 mois sur la base du SMIC, à raison de 30 heures de travail par semaine, l'employeur aura un reste à charge proche de 350€ par mois.

# Contrats aidés

	PUBLICS	MONTANT DE L'AIDE ET DUREE	CHARGES SOCIALES	PERIMETRE D'APPLICATION	DATE LIMITE D'APPLICATION	ORGANISME A CONTACTER	AIDE CUMULABLE (OUI/NON)	RESTE À CHARGE POUR L'EMPLOYEUR
<b>PARCOURS EMPLOI COMPETENCES JEUNES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeunes -26 ans éloignés de l'emploi</li> <li>• Jeunes en situation de handicap jusqu'à 30 ans révolus</li> </ul>	Taux de prise en charge fixe de 65% du SMIC horaire brut, durée du contrat initial de 6 à 12 mois, durée hebdomadaire de 20h à 30h	Exonérations : -des cotisations patronales; -de la taxe sur les salaires ; -de la taxe d'apprentissage ; -des participations dues au titre de l'effort de construction ; -des indemnités de fin de contrat pour un CDD.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• secteur non-marchand</li> <li>• CDI ou CDD de 6 mois minimum renouvelables dans la limite de 24 mois</li> <li>• Pas de licenciement économique sur le poste proposé dans les 6 mois précédents</li> <li>• employeur à jour de leurs cotisations</li> </ul>		Pôle emploi Mission Locale Cap emploi	<b>NON</b> avec d'autres aides liées à l'insertion et au retour à l'emploi pour le même salarié	Le reste à charge pour l'employeur, par rapport au coût annuel super brut d'un salarié au SMIC (19 500€), est de 39% (7 500 €)



# ACTUALITÉ



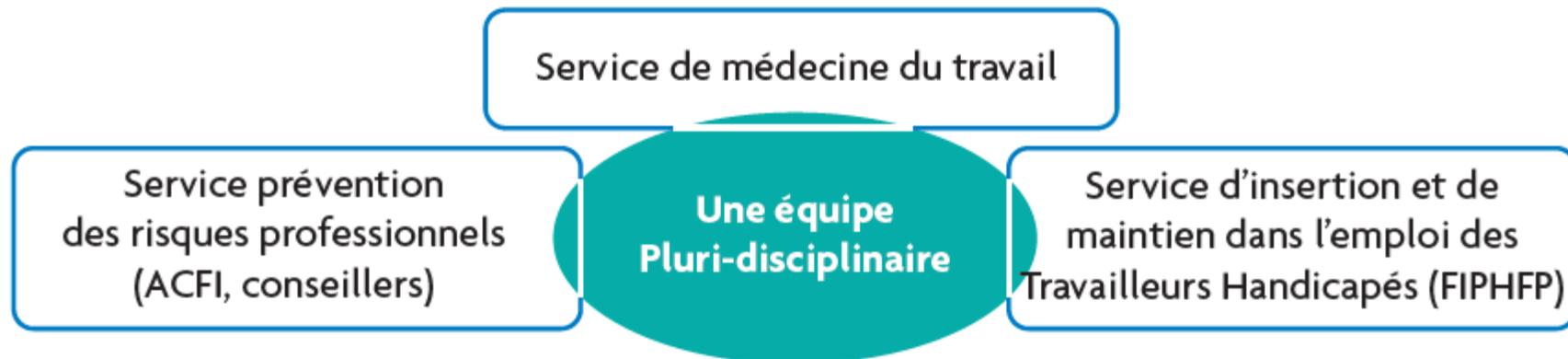
- Nouvelle convention « Santé, hygiène et sécurité au travail »
- Dispositif de signalement
- C.E.P.
- R.S.U.

Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

## ► Nouvelle convention de services avec adhésion « à la carte » :

- Médecine du travail
- Agent chargé de la fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité (AFCI)
- Conseil en hygiène et sécurité
- Dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes.

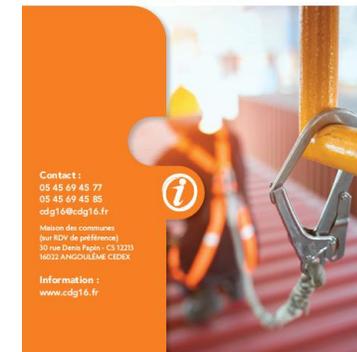


## ► Adhésion annuelle

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

## ► Des prestations à la demande

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



# Dispositif signalement AVDHAS

Depuis le **1<sup>er</sup> mai 2020**, les employeurs territoriaux doivent mettre en place **un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, d'harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS) selon le décret n°2020-256 du 13 mars 2020**, pris en application de **l'article 80 de la loi du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique.

A cette fin, le CDG 16 propose la mutualisation d'une plateforme numérique pour permettre à chaque collectivité et établissement public adhérent, de répondre à cette obligation légale dans le **respect de l'anonymat, de la confidentialité, de la traçabilité et la protection des données personnelles.**

# Les actes concernés par le dispositif

## Les violences : verbales ou physiques

*Code pénal : art. 222-22 à 222-22-2*

- Menaces, injures, diffamations, outrages...
- Coups, blessures, gestes destinés à intimider ou causer un choc émotionnel

## Les discriminations et agissements sexistes

*Code pénal : art. 225-1  
Loi du 13/07/83, art. 6*

- Sexe, âge, handicap, orientation sexuelle, origines...

## Le harcèlement moral ou sexuel

*Code pénal : art. 222-33-2-2*

- Propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet, une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel
- Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle

# Les bénéficiaires du dispositif

75

Ce dispositif de signalement est ouvert à tout agent s'estimant victime ou témoin de tels actes ou agissements.

Cela inclus donc les agents :

- stagiaires
- titulaires
- contractuels
- apprentis
- stagiaires, bénévoles
- ayant quittés le service depuis moins de 6 mois

## RAPPEL

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une **relation hiérarchique** entre l'auteur présumé des faits et la victime.

L'auteur peut donc être :

- un collègue
- un formateur
- un prestataire
- un usager du service
- ...

En outre, ce dispositif s'applique aux actes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine **extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail.**

# Les trois volets du dispositif



## UNE PROCÉDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

- Collecte des données factuelles
- Qualification des faits



## UNE PROCÉDURE D'ORIENTATION

Vers les services et professionnels compétents en matière de soutien et d'accompagnement (médical, social, juridique...) interne ou externe à la structure.



## UNE PROCÉDURE D'ORIENTATION

Vers les autorités compétentes pour traiter les faits du signalement (enquête administrative...) et prendre toutes mesures de protection appropriée (protection fonctionnelle...).

# Le recueil des signalements

La victime ou le témoin  
s'adresse au

## RÉFÉRENT SIGNALEMENT

désigné par la collectivité.  
Celui-ci peut être lui-même un  
agent de la collectivité  
(grosses structures)  
ou externalisé (CDG,  
prestataire privé)

### L'agent victime ou témoin

adresse son signalement,  
de manière anonyme ou  
non, via une plateforme  
numérique garantissant  
la protection de ses  
droits.

décrit les faits et  
informations, transmet  
les documents, utiles  
quels que soient leurs  
formes ou leur support,  
afin d'étayer son  
signalement.

fournit les éléments  
permettant, le cas  
échéant, un échange  
avec le référent  
signalement.

transmet les signalement  
et reçoit un code  
confidentiel pour  
accéder au suivi de son  
signalement sur la  
plateforme

# Le référent signalement

## 1. En interne

Dans le cas où la collectivité désigne un **référent en interne**, le CDG 16 met uniquement à disposition la **plateforme de signalement** accessible à tous les agents et au référent.

C'est donc le référent interne qui sera chargé d'informer, orienter et suivre la procédure.



Pensez à la continuité du service lors des absences du référent.

Si l'agent référent souhaite lui-même effectuer un signalement ou est lui-même mis en cause par un agent, qui va traiter ?

# Le référent signalement

## 2. Assuré par le CDG 16

Lorsque la collectivité a confié la mission de référent au CDG 16, ce dernier désigne un référent principal et référent secondaire (en cas d'absence). Celui-ci

- ▶ **INFORME** l'auteur du signalement de la réception de celui-ci, sans délai
- ▶ **GARANTIE** la confidentialité des faits et des personnes concernées (sauf accord de l'auteur)
- ▶ **VÉRIFIE** la recevabilité du signalement
- ▶ **QUALIFIE** le signalement et la nature des faits relatés (avec l'aide de la cellule signalement)
- ▶ **ORIENTE** l'auteur du signalement en vue de son accompagnement et son soutien
- ▶ **INFORME** lorsque cela est nécessaire et possible, l'autorité territoriale ou son représentant
- ▶ **INFORME** l'auteur du signalement des suites données.

La collectivité est responsable du traitement des signalements.  
Elle peut solliciter, selon les situations, le CDG pour l'accompagner dans ce traitement ou s'orienter vers des prestataires extérieurs.

# La cellule signalement

La cellule signalement se réunit, au besoin, sur proposition du référent signalement.

Selon les situations, elle pourra être composée d'une partie ou de la totalité des membres suivants :



réfèrent signalement



conseiller en hygiène et sécurité



médecin du travail

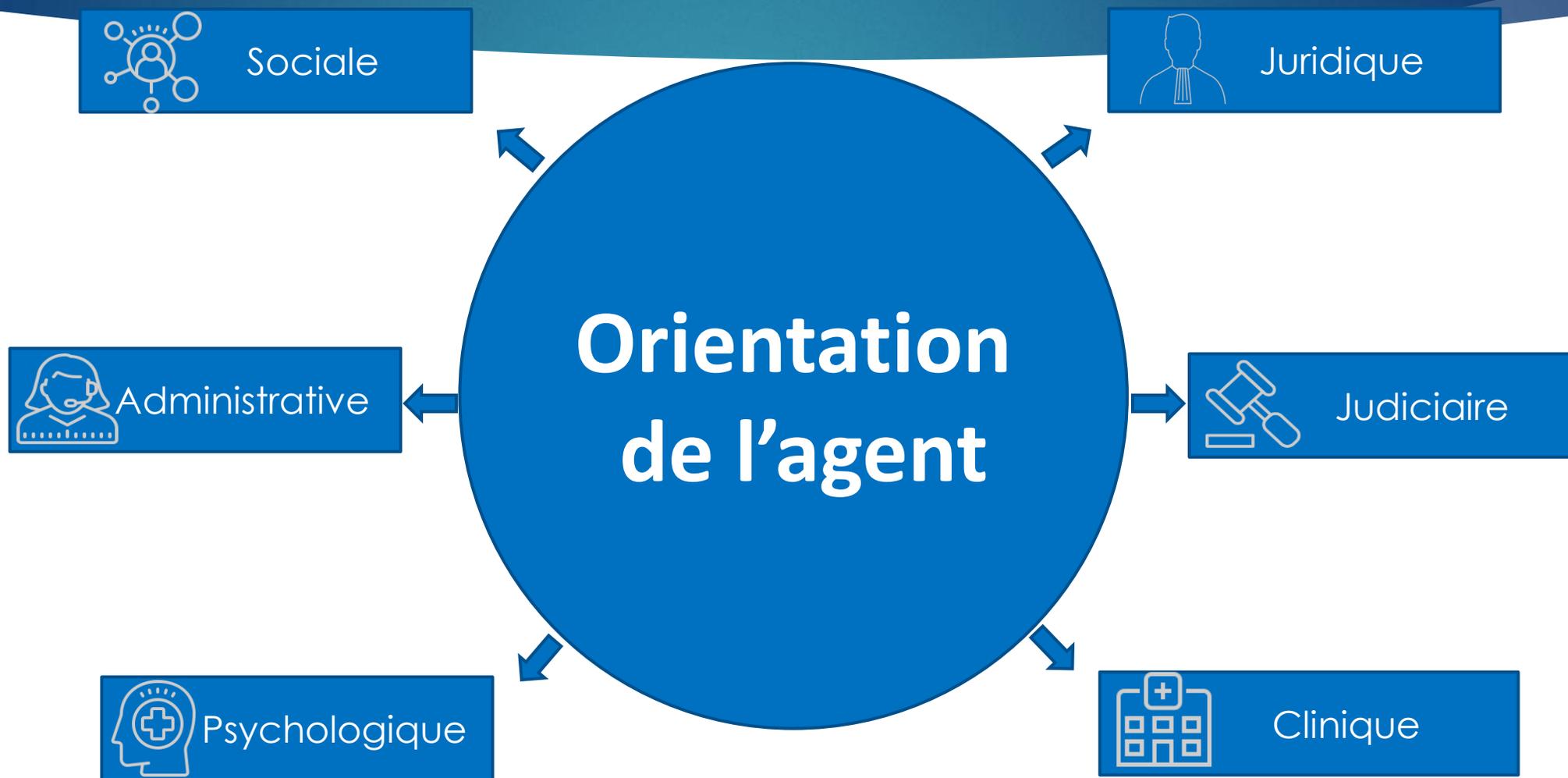


expert statutaire



membre de la direction générale

# La procédure d'orientation de l'agent



# L'enquête administrative

L'enquête administrative relève de la **seule initiative de la collectivité**. Ni l'agent, ni le référent ne peuvent exiger une telle démarche.

Elle constitue un **état des lieux** des faits (matérialité, chronologie, acteurs...) destinée à **éclairer** l'autorité territoriale sur les suites à donner au signalement.

- ▶ Réaliser des **auditions** (auteur, témoins, hiérarchie, mis en cause...)
- ▶ Collecter toutes les **pièces** utiles (documents, mails, témoignages écrits, enregistrements...)
- ▶ Caractériser **les faits** sur la base des seuls éléments objectifs, factuels.
- ▶ Rédiger un **rapport de synthèse** à destination de l'autorité territoriale



Choix de la personne désignée pour conduire l'enquête.  
Elle est conduite avec **neutralité, impartialité et discrétion**.



**NB** : L'enquête administrative n'a aucune valeur juridique et n'est pas **une démarche judiciaire**.

# La protection fonctionnelle de l'agent

Conformément à [l'art.11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#), l'agent doit pouvoir être protégé des atteintes volontaires qu'il a subies à l'occasion de l'exercice de ses fonctions sans qu'une faute personnelle ne lui soit imputable.



**Obligation  
d'assistance  
juridique**



**Obligation de  
réparation**

Refuser la protection fonctionnelle à un agent victime peut s'avérer illégal :

- Si l'agent subit un préjudice en dehors de l'exercice de ses fonctions mais en raison de sa qualité d'agent public et le caractère d'une « mise en cause personnelle » : **CE, 17 mars 2008, Eliette A.**
- Si refus illégal d'accorder la protection fonctionnelle et que l'autorité territoriale s'abstient en plus de faire cesser l'agissement causant un préjudice à l'agent : **CAA Paris, 7 avr. 2016, La Poste.**
- La demande de protection fonctionnelle n'est enfermée dans aucun délai : **CE, 9 décembre 2009, n°312483.** Le simple fait que la demande de protection survienne bien après l'attaque ou le déclenchement du procès civil ou pénal contre l'agent ne suffit pas à justifier un refus d'accorder la protection

# La responsabilité de l'autorité territoriale

(Maire, Président)



## Art. 40 du CPP

Obligation de transmission au Procureur de la République

## Quel degré de connaissance des faits ?

« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au Procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. » **Article 40 du code de Procédure Pénale.**

L'agent peut également informer le procureur des faits sans l'accord de son supérieur hiérarchique (CE, 15 mars 1996, Guigon ; n°146326)

Les faits doivent présenter un « degré suffisant de vraisemblance » ou paraître « suffisamment établis » et porter « une atteinte suffisamment caractérisée aux dispositions dont l'agent ou l'autorité a pour mission d'assurer l'application »

Il n'appartient pas à l'autorité de procéder à des actes d'enquête en vue d'établir les faits qu'il souhaiterait dénoncer (CE, 15 février 1961, Dame Métivier).

**Délit** : vol, abus de biens sociaux, discrimination, harcèlement moral, attouchements sexuels, corruption, violence grave, homicide involontaire...

**Crime** : viol, meurtre, vol avec violence ou usage d'arme...

# La responsabilité des agents

Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal selon **l'art. 26 de la loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires.**

Cette obligation **n'est pas absolue**. La révélation des éléments, objet du secret professionnel, peuvent être :

## Permise

- Afin de prouver son innocence
- En cas d'autorisation de la personne concernée par les éléments

## Obligatoire

- Dénonciation de crimes ou délits dont un fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (*art. 40 CPP*)
- Communication de renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle
- Témoignage en justice en matière criminelle ou correctionnelle (*art. 109 CPP*)
- Communication au JA, saisi d'un recours contre un acte administratif ou saisi d'un juge judiciaire pour litige avec pièces et documents nécessaires au jugement de l'affaire.

« La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ». Art. 226-10 du Code Pénal

# Rôle du



## Article 2 du décret du 13 mars 2020 :

Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics.

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, il peut également être confié, dans les conditions prévues à l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, aux centres de gestion.

Le CDG 16 propose, par conventionnement, la mutualisation d'une plateforme (signalement.net) et un service de Référent signalement.

## Sécurité des données :

- Hébergeur OVH => non soumis au risque de la réglementation du **CloudAct américain** contrairement à des serveurs US de type Microsoft Azure ou AWS
- Données chiffrées localisées en FRANCE sur serveurs sécurisés ISO 27001
- Canal de communication crypté protocoles SSL et TLS
- Serveur de stockage spécifique pour les sauvegardes
- Login d'authentification à double facteurs
- Mesures de protection contre les intrusions et codes malveillants
- Assurance cyber risque
- Conforme référentiel CNIL
- Conforme RGPD
- Audits externes réguliers de cyber sécurité (121 contrôles normés OWASP)

# Rôle du CDG selon l'option choisie

	Référent interne à la collectivité	Référent externalisé avec le CDG 16
Mise à disposition d'une plateforme numérique de signalements	X	X
Description de la procédure du dispositif de signalement AVDHAS (pour avis CST/CHSCT)	En partie seulement	X
Prise en charge du signalement (information, qualification, orientation)		X
Cellule pluridisciplinaire signalement		X
Suivi du signalement		X
Bilan et statistiques annuels		X

**Coûts\*** : exemple pour une collectivité de 10 agents TC

Env. 20 € / an

Env. 80 € / an

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

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

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

🔊 *La Base ne comporte aucune donnée nominative*

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

[www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr)

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

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

L'élaboration du Rapport Social Unique est une obligation

## Campagne 2021 :

La date limite de transmission du RSU 2020 au CDG est prorogée au 29 octobre



Nous vous préconisons :

Moins de 100 agents	Plus de 100 agents
Saisie « agent par agent » <i>ET</i>	Saisie « tableau par tableau » <i>OU</i>
Pré-remplissage via votre déclaration N4DS ou DSN 2020 (solution préconisée ; anonymat et protection des données)	Import du fichier txt extrait du module BS de votre SIRH ou du fichier Excel DGCL
Le Centre de Gestion est à votre disposition pour échanger sur le mode de saisie le plus adapté à vos besoins.	

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

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

# Conseil en Evolution Professionnelle

Suite à la décision de son Conseil d'Administration du 29 juin 2021, le Centre de Gestion de la Charente lance une **expérimentation** de mission de Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

D'ici le mois de septembre 2022, il propose d'accompagner quelques agents pour lesquels les collectivités employeurs souhaiteraient mettre en œuvre ce soutien à la mise en œuvre d'un projet professionnel de reconversion.

Cet accord est formalisé dans une convention tripartite listant les engagements de chacun.

Projet de convention, modèle de délibération, formulaire de demande =>

[SITE CDG16](#)



Centre de gestion  
de la fonction publique  
territoriale de la Charente

Votre partenaire  
dans la gestion des  
ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT  
PERSONNALISÉ EN ÉVOLUTION  
PROFESSIONNELLE



# Le déroulement du dispositif CEP

91

## 1<sup>ère</sup> phase : Accompagnement à l'élaboration du projet professionnel

### Les objectifs :

- Analyse de la situation de l'agent,
- Evaluation de ses intérêts et de ses motivations,
- Identification des conditions de mise en œuvre

### L'entretien :

À la demande de l'agent auprès du Pôle Emploi Mobilité du CDG, un 1<sup>er</sup> diagnostic est établi avec le CEP sous la forme d'un ou deux entretiens de 2 heures maximum

L'agent souhaite aller plus loin dans son accompagnement : il adresse une demande à sa collectivité → Réunion tripartite pour confirmer l'adéquation du dispositif

# Le déroulement du dispositif CEP

92

## 2<sup>ème</sup> phase : Accompagnement pour la mise en œuvre d'un projet professionnel

### Les objectifs :

- Analyser le parcours, les attentes, et les atouts de l'agent,
- Définir un projet d'évolution professionnelle et formaliser les objectifs à atteindre.

### Le préalable à l'accompagnement :

- Proposition de devis par le CDG transmis à la collectivité,
- Délibération sur le projet de convention avec la proposition financière en annexe,
- Signature de la convention par la collectivité, l'agent et le CDG16.

### signature de la convention

### L'accompagnement démarre :

- Durée maximale de 6 mois (plusieurs rencontres avec le CEP)
- Rétroplanning des actions à entreprendre
- Plan d'action avec périodicité des entretiens
- Bilan rédigé et remis à l'agent
- Synthèse du bilan, validé par l'agent, remis à la collectivité

Accueil

## Le déroulement de carrière

### ▼ Les fiches carrière

#### Filière ADMINISTRATIVE

Cadre d'emploi des adjoints administratifs (C) v. août 2021

Cadre d'emploi des rédacteurs (B) v. sept 2021

Cadre d'emploi des attachés (A) v. août 2021

Cadre d'emploi des secrétaires de mairie (A) v. août 2021

Cadre d'emploi des administrateurs (A)

#### Filière TECHNIQUE

Cadre d'emploi des adjoints techniques (C) v. août 2021

Cadre d'emploi des adjoints techniques des établissements d'enseignement

Cadre d'emploi des agents de maîtrise (C) v. août 2021

Cadre d'emploi des techniciens (B) v. sept. 2021

Cadre d'emploi des ingénieurs (A) v. août 2021

Cadre d'emploi des ingénieurs en chef (A)

Le déroulement de carrière

Lignes Directrices de Gestion

La rémunération

Les situations administratives

Les congés

Les contractuels

Les fins d'emplois

La Période Préparatoire au Reclassement

Le temps de travail

Le télétravail

La loi de Transformation de la Fonction Publique

Les droits et obligations

L'évaluation professionnelle

La discipline

La prévention des risques professionnels

Réglementaire

Rechercher dans le site...



## Qualités

D'INFORMATION CNRACL

PRÉSENTANT LE NOUVEAU  
IF DES CONGÉS BONIFIÉS DANS LA FP

TATION DU MINIMUM DE TRAITEMENT  
FONCTION PUBLIQUE SUITE À  
TATION DU SMI

RÉUNION D'INFORMATION STATUTAIRE

# Agenda



94

## ► **Novembre 2021 – Sensibilisation**

### Gestion de la prévention au sein des collectivités

Mardi 16 novembre après-midi à Ruffec et  
Mercredi 17 novembre matin à Barbezieux

### Prévention et gestion des addictions

Lundi 29 novembre après-midi à La Rochefouchauld  
Mardi 30 novembre matin à Rouillac

## ► **Janvier 2022 - 2 FOCUS**

- Le recrutement des agents publics
- Les congés annuels





# APPLICATION DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

- **Congés familiaux**
- **Ordonnance négociation collective**
- **Accord sur le télétravail**





# Les congés familiaux



# Congés familiaux

- ▶ Pour mémoire, [l'article 11 de l'Ordonnance « Santé-Famille » du 25 novembre 2020](#) a modifié la rédaction de l'article 57 5° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 **afin de rendre plus lisibles les congés liés à la parentalité en harmonisant le régime de chaque congé avec les règles du secteur privé.**
- ▶ Un décret en Conseil d'Etat était attendu pour définir les conditions d'attribution de ces congés au sein de la fonction publique territoriale.
- ▶ Paru au Journal Officiel du 30 juin 2021, [le décret n°2021-846 du 29 juin 2021](#) détermine les conditions d'attribution et d'utilisation de divers congés familiaux.



[NOTE DÉTAILLÉE CDG16](#)

# Congés familiaux

- ▶ Ce décret détermine les conditions d'attribution et d'utilisation des congés suivants :
  - Congé de maternité,
  - Congé de naissance,
  - Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,
  - Congé d'adoption,
  - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Dans le même temps, le texte étend les droits aux congés liés à la parentalité et leurs règles d'utilisation aux fonctionnaires stagiaires (*article 15*) ainsi qu'aux agents contractuels de droit public (*article 16*).

# Congés familiaux

## ► Le congé maternité

Accordé de droit à l'agent public qui en fait la demande (accompagnée d'un certificat médical), **la durée du congé maternité** varie selon le nombre de naissances et la situation familiale de l'enfant :

Nombre de naissances	Situation de l'enfant au sein du ménage	Durée du congé de maternité	Durée du congé maternité	Durée totale du congé maternité
		<i>Période prénatale</i>	<i>Période postnatale</i>	
1	1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>ème</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
	3 <sup>ème</sup> ou suivant	8 semaines <i>(ou 10 semaines)*</i>	18 semaines <i>(ou 16 semaines)*</i>	26 semaines
2		12 semaines <i>(ou 16 semaines)**</i>	22 semaines <i>(ou 18 semaines)**</i>	34 semaines
3 ou plus		24 semaines	22 semaines	46 semaines

\* Article L.1225-19 du Code du travail

\*\* Article L.1225-18 du Code du travail

# Congés familiaux

## ► Le congé maternité

Le décret du 29 juin 2021 régit certaines situations particulières susceptibles de survenir préalablement ou au cours du congé de maternité :

- Report d'une partie de la période prénatale

Accordé de droit à la demande de l'agent, une ou plusieurs parties de la période prénatale du congé de maternité peuvent être reportées sur la période postnatale **dans la limite de 3 semaines.**

Ce report est accordé uniquement en cas de grossesse unique (et non en cas de grossesse multiple).

# Congés familiaux

## ► Le congé maternité

- Octroi d'une période supplémentaire de congé prénatal lié à l'état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement

La durée du congé de maternité peut être augmentée de la durée de cet état pathologique :

- **dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement** : dans ce cas, la période peut être prise de manière continue ou discontinue.
- **et de 4 semaines après la date de l'accouchement** : dans ce cas, la période est prise de manière continue.

Pour bénéficier de ces périodes, l'agent adresse une demande dans un délai de 2 jours suivant l'établissement du certificat attestant l'état pathologique, accompagnée dudit certificat qui détermine la durée prévisible de l'état pathologique.

# Congés familiaux

## ► Le congé maternité

### ○ L'accouchement prématuré

Si l'accouchement a lieu plus de 6 semaines avant sa date présumée (c'est-à-dire, avant le début du congé prénatal pour une grossesse simple) et exige l'hospitalisation de l'enfant, **le congé de maternité est augmenté du nombre de jours compris entre la date de l'accouchement et la date de début du congé de maternité initialement prévue.**

### Exemple

Dans le cadre de la naissance d'un premier enfant, l'agent a droit à un congé prénatal de 6 semaines ainsi qu'un congé postnatal de 10 semaines.

L'enfant naît le 20 octobre 2021, alors que la date de début du congé prénatal était fixée le 28 octobre 2021.

Dans ce cas, **le congé de maternité sera prolongé de 8 jours** (prolongation du nombre de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité).

# Congés familiaux

## ► Le congé maternité

### ○ Le report du congé en cas d'hospitalisation de l'enfant

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6<sup>ème</sup> semaine suivant l'accouchement, l'agent public peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant tout ou partie du congé de maternité auquel elle peut encore prétendre.

Ce report est accordé de droit sur demande de l'agent public.

La demande indique la date d'interruption du congé, la durée du congé faisant l'objet du report et est accompagnée des documents justifiant l'hospitalisation de l'enfant

# Congés familiaux

## ▶ **Le congé maternité**

### ○ L'octroi du congé en cas de décès de la mère de l'enfant

- ▶ En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, **le père agent public bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié.**
- ▶ Ce congé en cas de décès de la mère de l'enfant est **accordé de droit à l'agent public qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.** Il est tenu d'indiquer dans sa demande les dates de congé.

# Congés familiaux

## ► Le congé de naissance

Rappel : Accordé de droit sur demande, le congé de naissance est d'une **durée de 3 jours ouvrables** pour chaque naissance survenue au sein du foyer de l'agent public

Le décret du 29 juin 2021 précise les modalités d'octroi de ce congé, et notamment les pièces justificatives devant accompagner la demande.

***📢 Le congé de naissance ne peut pas être fractionné ; il est obligatoirement pris de manière continue et débute, au choix de l'agent public, à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit.***

# Congés familiaux

## ► **Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption**

Rappel : Accordé de droit sur demande, ce congé est d'une **durée de 3 jours ouvrables**.

Le décret du 29 juin 2021 précise les modalités d'octroi de ce congé, et notamment les pièces justificatives devant accompagner la demande.

**🔊 À noter qu'à la différence du congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption peut être pris de manière continue ou fractionnée dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant.**

# Congés familiaux

## ► Le congé d'adoption

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, le congé d'adoption est d'une **durée de 16 semaines** (contre 10 semaines précédemment) à compter de la date de l'arrivée de l'enfant au foyer. Il peut précéder l'arrivée de l'enfant au foyer, dans la limite de 7 jours consécutifs.

La durée du congé d'adoption est portée :

- à 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

🔊 **Le décret du 29 juin régit également la répartition du congé d'adoption entre les deux conjoints**

# Congés familiaux

## ► Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant bénéficie à l'agent public père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, sans être père de l'enfant, à l'agent public conjoint, partenaire de PACS ou vivant maritalement avec la mère.

**Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021**, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté à 25 jours calendaires (ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples), auxquels s'ajoute le congé de naissance de 3 jours, soit **une durée totale de 28 jours (ou 35 jours en cas de naissances multiples)**.

# Congés familiaux

## ▶ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant *(suite)*

Le congé de paternité est désormais composé de deux périodes :

- **Une première période obligatoire composée de 4 jours calendaires consécutifs**, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, soit un total de 7 jours obligatoirement pris suite à la naissance de l'enfant.
- **Une seconde période de 21 jours calendaires** (ou de 28 jours calendaires en cas de naissances multiples). Cette période peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

 **Les deux périodes du congé de paternité et d'accueil de l'enfant peuvent être accolées.**

# Congés familiaux

## ► **Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (suite)**

Accordé de droit à l'agent public, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit faire l'objet d'une demande déposée au moins 1 mois avant la date présumée de l'accouchement et être accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse et de toutes pièces justifiant que l'agent public est le père, le conjoint ou la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

**🔊 Le décret du 29 juin 2021 précise les modalités complémentaires de demande du congé ainsi que la gestion de certains cas particuliers (accouchement prématuré, hospitalisation de l'enfant, etc..)**



# La négociation collective



# Ordonnance Négociation collective

## **Rappel**

Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique

**Objectif** : promouvoir un dialogue social de qualité au niveau national et local, en donnant de nouveaux outils aux acteurs concernés pour trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des services publics.

**Principales dispositions** : Cette ordonnance permet de conclure et signer des accords portant sur une liste de 14 domaines tels que l'apprentissage, la qualité de vie au travail ou encore l'accompagnement social des mesures de réorganisation de service.

Les accords peuvent comporter des dispositions édictant des mesures réglementaires, ainsi que des clauses par lesquelles l'autorité administrative s'engage à entreprendre des actions déterminées n'impliquant pas l'édiction de mesures réglementaires.

# Décret

## Négociation collective

- ▶ Pris en application de cette ordonnance du 17 février 2021, le [décret n°2021-904 du 7 juillet 2021](#) **définit les modalités de négociation des accords**, notamment s'agissant de la demande d'ouverture d'une négociation à l'initiative des organisations syndicales ou des modalités d'organisation des réunions à distance.
- ▶ Le texte identifie également les mentions obligatoires que les accords doivent comporter, précise les conditions de publication des accords, ainsi que les conditions dans lesquelles les accords peuvent être révisés, suspendus et dénoncés.





# Télétravail



# Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

- ▶ Après plusieurs mois de travail et de négociations, **le premier accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été signé le 13 juillet 2021** à l'unanimité, par la ministre Amélie de Montchalin, les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique, et les employeurs territoriaux et hospitaliers.
- ▶ Il donne un cadre clair à toutes les administrations, qui vont pouvoir s'appuyer sur ces nouvelles règles et ce socle commun aux trois versants de la fonction publique pour, à leur tour, engager des négociations locales et décliner cet accord à leur niveau.

**Ce dialogue social de proximité devra être engagé d'ici le 31 décembre 2021.**

# Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

## ► Parmi les avancées majeures à souligner :

- Un véritable droit à la déconnexion ;
- La possibilité pour un proche aidant, avec l'accord de son employeur, de télétravailler plus de trois jours par semaine, et pour une femme enceinte de le faire sans accord préalable du médecin du travail ;
- Des dispositions en matière de formation, de management, de santé au travail, etc.. ;
- La possibilité de travailler à distance depuis un tiers-lieu.

# Instauration d'un « forfait télétravail »

Dans le prolongement de l'accord du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans les trois versants de la fonction publique, [le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021](#) crée **un « forfait télétravail »** visant à indemniser le télétravail dans les trois versants de la fonction publique.

Il est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité territoriale. Le cas échéant, il fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile.

 **Le décret entre en vigueur le 1er septembre 2021.**  
**Cependant, par dérogation, le premier versement du « forfait télétravail » pour les journées de télétravail effectuées entre le 1er septembre et le 31 décembre 2021 intervient au premier trimestre 2022.**

## Indemnisation du télétravail

Mont journalier : 2,50 €  
Plafond annuel : 220 €

## Périodicité de l'indemnisation

Versement chaque trimestre

# Instauration d'un « forfait télétravail »

Si le versement du forfait télétravail est obligatoire dans la FPE et la FPH, **le principe de libre administration s'impose dans la FPT.**

Les employeurs territoriaux sont donc libres de décider de l'instauration, ou non, du « forfait télétravail ». En revanche, ils ne sont pas libres du montant, puisqu'il s'agit d'un forfait.

**🗣️ Dans la Fonction publique territoriale, l'organe délibérant des collectivités devra prendre une délibération, après avis du Comité technique, afin d'autoriser le versement du « forfait télétravail ».**

# Loi confortant le respect des principes de la République

du 24 août 2021

(dite loi « Séparatisme »)



# Désignation d'un référent laïcité dans les collectivités et établissements publics

La loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a pour **objectif de lutter contre le séparatisme et les atteintes à la citoyenneté**. Cette loi comporte une batterie de mesures intéressant les collectivités territoriales :

## La désignation d'un référent laïcité

La fonction de « référent laïcité » est consacré au sein de l'article 28 ter de la loi du 13 juillet 1983. Le référent laïcité est chargé :

- **d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité** à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte,
- **d'organiser une journée de la laïcité** le 9 décembre de chaque année.

Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

# Désignation d'un référent laïcité dans les collectivités et établissements publics

En conséquent, les Centres de gestion se voient chargés d'une **nouvelle mission obligatoire** pour leurs agents et pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, puisqu'ils seront désormais tenus de désigner **un référent laïcité dans le cadre des missions gérées en commun à un niveau au moins régional**.

- 🔊 Un décret en Conseil d'État doit déterminer les missions ainsi que les modalités et critères de désignation des référents laïcité.

# Formation obligatoire à la laïcité

La loi du 24 août 2021 rend **obligatoire la formation de tous les agents publics au principe de laïcité** (article 25 de la loi du 13 juillet 1983).

*🔊 Des propositions sur le suivi de la formation au principe de laïcité des agents publics ont été mises en avant au sein d'un rapport diffusé en mai 2021, mais des clarifications sont attendues afin de structurer une offre de formation pour tous les agents publics.*

# Extension du dispositif de signalement

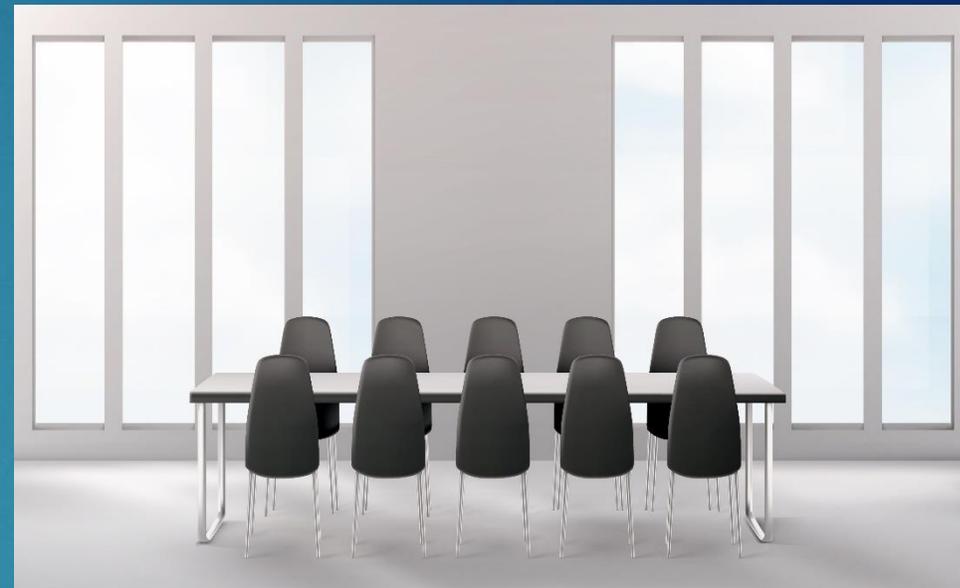
**Le dispositif de signalement**, instauré pour lutter contre les violences, agissements et harcèlement sexistes et sexuelles, **est étendu aux atteintes volontaires à l'intégrité physique, aux menaces et tout acte d'intimidation.** (*article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983*).

🔊 *Le législateur entend faire évoluer le cadre des relations entre les agents publics et les usagers du service public (ou toute personne extérieure).*

# Concernant les agents de Police municipale

Préalablement à leur prise de fonction, **les agents de police municipale sont tenus de déclarer solennellement** servir avec dignité et loyauté la République, ses principes de liberté, d'égalité et de fraternité et sa Constitution par une prestation de serment (*article L.515-1 A du Code de la sécurité intérieure*).

# ACTUALITÉS STATUTAIRES ...A VENIR...



# Le temps partiel thérapeutique

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

- une possibilité de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en l'absence d'arrêt maladie préalable et élargit la portée de ce dispositif au maintien et au retour à l'emploi.
- - une possibilité de reconstituer les droits de l'agent après un délai minimal d'un an, ainsi que la portabilité du droit en cas de mobilité

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

*🗨️ Le projet de décret a été présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) le 30 juin 2021.*

# Emplois de Directeur de projet et d'Expert de haut niveau

Selon le projet de décret, les experts de haut niveau et les directeurs de projets peuvent être chargés d'**animer la conduite de projets et de coordonner à cette fin l'action des services intéressés ou d'assurer des missions de conseil, d'audit ou de médiation** qui requièrent une expérience diversifiée et une grande capacité d'analyse et de proposition.

Ces deux types de postes seront ouverts aux collectivités territoriales et établissements publics dès 40 000 habitants.



Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT

# Lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT

- ▶ La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, annonce **un plan national de 3 ans sur la formation des agents publics contre la haine et les discriminations anti-LGBT+**.
- ▶ À terme, les agents publics devront être formés d'ici fin 2022 et des dispositifs de signalement seront renforcés.
- 🔊 Un texte sera, selon toute vraisemblance, publié prochainement afin d'intégrer cette formation au sein du statut ler de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

# Le Code Général de la Fonction Publique

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

Le futur Code rassemblera l'ensemble des dispositions statutaires générales relatives aux trois versants de la fonction publique (*à savoir toutes les dispositions législatives applicables aux fonctionnaires et aux contractuels*).

🗣️ **Le projet** a été présenté pour avis au Conseil National d'Evaluation des Normes (CNEN), le 9 septembre et au CCFP, le 30 septembre. Le projet d'ordonnance sera ensuite examiné par le Conseil d'État cet automne et sa présentation en Conseil des ministres est quant à elle prévue pour le 24 novembre prochain.

Pour l'heure, le projet de code ne comporte pas de partie réglementaire. « Au plus tard à la fin du premier semestre 2023 » promet la DGAFP.

# Base de données sociales

Le CSFPT a examiné un projet d'arrêté fixant pour la fonction publique territoriale **la liste des indicateurs qui doivent figurer dans la base de données sociales**.

Ce projet entend se substituer à l'arrêté du 12 août 2019 ; texte qui concernait le rapport sur l'état de la collectivité.

Cette nouvelle liste s'appliquera aux Rapports Sociaux Uniques (RSU) à partir de 2022.

# Droit à la reconversion professionnelle des agents

Le CSFPT a examiné un **rapport sur le droit à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi**.

L'approche se doit d'être repensée suite aux constats de procédures de reclassement souvent lourdes et coûteuses, ainsi qu'un dispositif PPR, créé en 2019, n'intervenant généralement que lorsque l'agent est déjà jugé inapte.

Ce rapport préconise la mise en œuvre d'un droit nouveau permettant aux agents territoriaux de disposer d'une période de reconversion professionnelle. Les grands axes des préconisations de ce rapport sont :

- l'instauration d'un droit opposable pour les agents territoriaux,
- la mise en œuvre d'un dispositif piloté paritairement,
- la mise en place d'un fonds dédié géré paritairement.



Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT

# Devenir de la filière sapeur-pompiers

- ▶ Un rapport du CSFPT propose **une restructuration complète de la filière sapeurs-pompiers professionnels**, touchant principalement les catégories C et B, mais aussi la catégorie A, service de santé et de secours médical (SSSM) compris.
- ▶ **Objectif** : placer les sapeurs-pompiers sur des échelles indiciaires normées de la Fonction publique territoriale.
- ▶ En outre, le rapport propose une structuration en trois grades en catégorie C. Le cadre d'emplois comprendrait les grades d'équipier, de chef d'équipe et de chef d'agrès.



Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT

# Elections professionnelles 2022

- ▶ La date des prochaines élections professionnelles est désormais connue : **elles se tiendront le 8 décembre 2022.**
- ▶ Pour rappel, **le 1<sup>er</sup> janvier 2022** est **la date de référence pour la détermination des effectifs représentés au sein de chaque instance de dialogue social (CAP & CST).** Le pourcentage de la représentation H/F doit également être établi.
- ▶ Pour chaque instance, il est donc nécessaire de déterminer le nombre d'agents ayant la qualité d'électeur.
- ▶ Modalités prévues par le CDG 16



**Merci pour votre  
participation**

Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT