

LA LETTRE DE

RENTRÉE



Après une pause estivale propice à d'autres activités et à prendre un peu de recul avec les affaires municipales, voici déjà la rentrée scolaire qui nous replonge dans le quotidien du fonctionnement de nos services publics.

Cette « **Lettre de rentrée** » vous propose une **synthèse de l'actualité juridique** des mois de juillet et août ainsi que des **sujets R.H. qui vont nous occuper dans les semaines à venir**.

Depuis 3 ans, la loi d'août 2019, décline la **transformation de la fonction publique**. Elle renforce le rôle des **Centres de Gestion**. La gestion des Ressources Humaines appelle de plus en plus d'**expertise, de souplesse, d'adaptabilité, d'anticipation**.

Il y a un an, votre Centre de Gestion se réorganisait pour **simplifier sa relation usager et développer de nouveaux services**. Ainsi, le Conseil en Evolution Professionnelle, la Médiation Préalable Obligatoire, un outil de G.P.E.E.C., le conseil en prévention des risques professionnels, le dispositif et plateforme de signalements, le référent laïcité ou encore l'aide à la gestion des archives **ont été mis en œuvre et vous sont proposés**.

Conscient des enjeux auxquels vous êtes confrontés (difficultés de recrutement, absentéisme, usure professionnelle, maîtrise des dépenses, gestion des conflits...), le **CDG 16 poursuit ses réflexions et ses projets pour toujours mieux vous conseiller et vous accompagner**.

**Le Président,
M. Patrick BERTHAULT**

Les textes qu'il ne fallait pas manquer

- **Revalorisation du point d'indice de la fonction publique**



En raison d'un contexte de forte inflation, le Gouvernement avait annoncé une revalorisation du point d'indice de la fonction publique.

C'est chose faite, puisque le [décret n°2022-994 du 7 juillet 2022](#) a été publié au JORF du 8 juillet.

Ce décret modifie le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

Il augmente de 3,5% la valeur du point d'indice de la fonction publique à compter du 1^{er} juillet 2022. L'article 2 du texte prévoit l'effet rétroactif de ces dispositions.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée à **5 820,04 €** à compter du 1^{er} juillet.

Le décret précise également, en annexe, les traitements annuels bruts soumis à retenue pour pension à partir du 1^{er} juillet 2022, en fonction de la valeur de l'indice majoré.

L'augmentation de la valeur du point d'indice a des conséquences sur le montant d'autres éléments de rémunération, en particulier le Supplément Familial de Traitement (SFT), la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), le taux des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS), etc.

A noter que l'[article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985](#) fixant **l'indice minimum à IM 352** pour les fonctionnaires et agents publics occupant, à temps complet, un emploi doté d'un indice inférieur, n'a pas été remodifié.

- **Indemnités des élus locaux**

Cette hausse du point d'indice a des conséquences sur le montant des indemnités des élus locaux, leur assujettissement aux cotisations de sécurité sociale et leur imposition.

Plusieurs hypothèses peuvent se présenter, en fonction de la rédaction de la délibération fixant le niveau de rémunération des indemnités :

- **pour les délibérations indemnitaires qui font référence à des pourcentages de l'indice brut terminal** de la fonction publique : l'augmentation du montant des indemnités de fonction au 1^{er} juillet 2022 se fait

automatiquement et ne nécessite pas une nouvelle délibération. Toutefois, si l'organe délibérant souhaite maintenir le niveau des indemnités perçues avant le 1^{er} juillet, il lui appartiendra alors de prendre une nouvelle délibération en ce sens.

- **pour les délibérations indemnitaires mentionnant des montants en euros** : l'augmentation du montant des indemnités de fonction au 1^{er} juillet 2022 ne se fait pas automatiquement, une nouvelle délibération doit être prise. Si l'organe délibérant souhaite maintenir le niveau des indemnités perçues avant le 1^{er} juillet, une nouvelle délibération n'est pas nécessaire. En revanche, si l'organe délibérant souhaite indexer le montant des indemnités à l'indice brut terminal, une nouvelle délibération sera nécessaire.

En outre, la hausse du point d'indice peut porter le montant brut total des indemnités perçues par un élu à un montant supérieur à **1 714 €**, dans cette situation l'élu devra cotiser au régime général à compter du 1^{er} juillet 2022.

Enfin, depuis le 1^{er} juillet 2022 :

- Pour tous les élus exerçant un mandat dans une **commune de moins de 3 500 habitants**, l'abattement fiscal correspondant à la fraction représentative des frais d'emploi est égal à 1 559 € par mois (contre 1 507 € depuis janvier 2019), et ce quel que soit le nombre de mandats détenus. En cas de pluralité de mandats, il conviendra de proratiser ce montant.

- Pour les autres élus : l'abattement fiscal correspondant à la fraction représentative des frais d'emploi est égal à 684 € par mois pour un mandat unique (contre 661,20 € depuis janvier 2019) et à 1026 euros par mois en cas de pluralité de mandats, montant qu'il convient de proratiser (contre 991,80 € depuis janvier 2019).

- **Revalorisation du SMIC au 1^{er} août**



Un [arrêté en date du 29 juillet 2022](#) relève le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), à compter du 1^{er} août 2022.

Ainsi, à cette date, le montant du SMIC brut horaire est porté à 11,07 € (au lieu de 10,85 €) soit **1 678,95 €** mensuels sur la base de la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires (contre 1645,58 € jusqu'à présent).

Le minimum garanti est désormais établi à 3,94 € (au lieu de 3,86 €).

Le **SMIC reste inférieur au minimum de traitement dans la fonction publique** qui correspond à l'**indice majoré 352**, soit actuellement 1707,21 € brut (article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985). En conséquence, aucun agent (fonctionnaire ou contractuel) ne perçoit l'indemnité différentielle.

- **Revalorisation des grilles de la catégorie B**

Dans les annonces faites par le ministre de la Transformation et de la fonction publiques à l'occasion de la conférence salariale du 28 juin 2022, figurait la revalorisation de la carrière des cadres d'emplois de la catégorie B.

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale s'est réuni en séance extraordinaire, le mercredi 20 juillet pour examiner 2 projets de décrets relatifs à l'évolution des carrières des agents de la catégorie B.

Concrètement, elle se traduit :

- par la réduction de la durée de carrière du grade B1 qui passe de 30 ans à 26 ans du fait du raccourcissement des durées des 4 premiers échelons, qui passent de 2 ans à 1 an ;

- par la réduction de la durée de carrière du grade B2, qui passe également à 26 ans, au moyen de la fusion des deux premiers échelons, le nouvel échelon durant un an comme le nouveau 2^{ème} échelon (qui était auparavant le 3^{ème}) ;

- par une revalorisation indiciaire des 4 premiers échelons du B1 et du 2^{ème} échelon du B2.

La date d'effet prévue est le **1^{er} septembre 2022**.

La publication de ces 2 décrets est donc imminente.

Dès lors, les fiches carrières correspondantes seront mises à jour sur notre site.

- **Filière médico-sociale**

Dans le cadre du Ségur de la santé, certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale ont été revalorisés et relèvent désormais d'une catégorie supérieure.

Les deux décrets qui suivent tirent les conséquences de cette revalorisation s'agissant des épreuves des concours d'accès à ces cadres d'emplois.

Sont concernés :

- les auxiliaires de puériculture territoriaux et les aides-soignants territoriaux (passés de catégorie C à catégorie B) ;
- les pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière, diététiciens, masseurs-

kinésithérapeutes et orthophonistes territoriaux (passés de catégorie B à catégorie A).

➤ [Décret n°2022-1133 du 5 août 2022 fixant les modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des auxiliaires de puériculture territoriaux et des aides-soignants territoriaux](#)

➤ [Décret n°2022-1134 du 5 août 2022 fixant les modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière, diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes territoriaux](#)

- **Reconduction de la GIPA**

La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA) vise à maintenir le niveau de rémunération des agents publics lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans. Dès lors, un montant indemnitaire brut "équivalent à la perte de pouvoir d'achat" est versé à chaque agent public concerné.

Le [décret n°2022-1101 du 1^{er} août 2022](#) modifiant le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, reconduit le dispositif de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) pour 2022.

Un [arrêté ministériel](#), du même jour, fixe au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité.

Ainsi, la **période de référence est fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021** et les valeurs de base à prendre en considération sont les suivantes :

- **Taux d'inflation : + 4,36 %**
- **Valeur annuelle moyenne du point en 2017 : 56,2044 €**
- **Valeur annuelle moyenne du point en 2021 : 56,2323 €**

L'indemnité est **obligatoirement versée** à tout agent éligible par la collectivité qui l'emploie au dernier jour de l'année qui clôt la période de référence.

➤ [Simulateur du Ministère de la FP](#)

- **Congé de proche aidant**

Le congé de proche aidant a été créé par l'article 40 II de la loi de transformation de la fonction publique.

Il est aujourd'hui codifié aux articles [L. 634-1 et suivants](#) du CGFP et régi par le [décret n°2020-1557](#) du 8 décembre 2020.

Le [décret n°2022-1037 du 22 juillet 2022](#), relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant, est pris en application de l'article 54 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, qui a supprimé la condition de « particulière gravité » du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée.

Il **acte l'élargissement du champ des bénéficiaires du congé de proche aidant et aménage en conséquence la liste des justificatifs à transmettre à l'employeur pour bénéficiaire du congé** ainsi que celle des justificatifs à produire à l'occasion de la demande d'allocation journalière de proche aidant.

Ce décret est d'application rétroactive et s'applique aux droits ouverts et aux prestations dues à compter du **1^{er} juillet 2022**.

➤ [En savoir plus](#)

- **Agents contractuels**

Pour tenir compte notamment des évolutions issues de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le [décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#) actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

Il tient également compte de l'entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique en introduisant les nouveaux renvois aux articles de ce code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.

Ce décret étend et aligne les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires.

Titulaires Contractuels



Les dispositions entrent en vigueur le **15 août 2022**.

➤ [En savoir plus](#)

- **Loi de finances rectificative pour 2022**



Articles intéressant la fonction publique :

Article 1^{er} :

Revalorise de 4% la limite dans laquelle la contribution patronale à l'acquisition de titres-restaurant par le salarié est exonérée d'impôt sur le revenu, la faisant passer de 5,69 euros à 5,92 euros.

Il prévoit également de revaloriser d'au plus 4 % les limites dans lesquelles les remboursements de frais de nourriture

des salariés ne sont pas considérés comme des revenus d'activité.

Articles 2 et 3 :

Pour les années 2022 et 2023, pour les frais pris en charge au titre du forfait mobilités durables, l'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur de ces frais est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite globale de 700 € par an.

Pour ces mêmes années, la prise en charge par l'employeur du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés dans les conditions prévues à l'article L. 3261-2 du code du travail et excédant l'obligation de prise en charge définie au même article L. 3261-2 bénéficie, dans la limite de 25 % du prix de ces titres, d'une exonération d'impôt sur le revenu pour les salariés concernés.

Cet article 3 prévoit, lui, une augmentation de 600 euros à 800 euros du plafond ouvrant droit à une exonération d'impôt sur le revenu au titre des avantages tirés du cumul du « forfait mobilités durables » avec la prise en charge des frais d'abonnement de transport en commun ou de vélos.

Article 4 :

Porte de 5 000 euros à 7 500 euros le plafond annuel d'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires et complémentaires effectuées en 2022, y compris pour les agents publics territoriaux.

Article 20 :

Précise que les frais de covoiturage engagés par un passager pour les trajets qu'il effectue entre son domicile et son lieu de travail sont bien admissibles au titre du dispositif de déduction de ses frais réels professionnels dans le calcul de son impôt sur le revenu.

Article 27 :

Codifie au sein du CGFP la majoration de la cotisation annuelle versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au CNFPT.

Articles 28 et 29 :

Corrigent des erreurs de codification du CGFP.

Article 33 :

Prolonge jusqu'au 31 janvier 2023 le dispositif d'activité partielle pour les salariés vulnérables (COVID), qui a pris fin le 31 juillet 2022.

Article 44 :

Prévoit dans la loi la prise en compte du CTI dans le calcul des pensions de retraite des agents concernés. Il rend également obligatoire le versement du complément de rémunération par les collectivités territoriales, alors qu'il était facultatif dans le décret n° 2022-728 du 28 avril 2022. Cet article 44 reprend ainsi la liste des fonctions paramédicales énumérées dans l'article 42 de la LFSS pour 2022, et il y ajoute les puéricultrices. Il réorganise ensuite et élargit la liste des établissements dans lesquels les personnels exerçant ces fonctions sont éligibles au CTI. Il simplifie en particulier les conditions requises pour

bénéficiaire du CTI pour les personnels exerçant des fonctions paramédicales travaillant dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux non rattachés à un établissement de santé. Désormais, l'ensemble du personnel paramédical exerçant dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux bénéficie de la revalorisation. Comme dans les LFSS pour 2021 et 2022, l'ensemble des personnels contractuels qui exercent des fonctions analogues aux fonctionnaires dans les établissements concernés bénéficient d'une prime équivalente au CTI.

➤ [Tableau récapitulatif mis à jour](#)

- **Favoriser l'évolution professionnelle**

En application de l'[ordonnance n°2021-658](#) du 26 mai 2021 prise sur le fondement du 3° de l'article 59 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, **les droits à la formation et à l'accompagnement de certains agents publics ont été renforcés en vue de favoriser leur évolution professionnelle.**

Le Gouvernement a entendu répondre aux difficultés particulières que rencontrent les agents publics les moins qualifiés, les plus exposés au risque d'usure professionnelle et ceux en situation de handicap dans l'accès à l'évolution professionnelle.

À ce titre, [l'article L.422-3](#) du Code Général de la Fonction Publique vise expressément :

- Les agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4 (niveau baccalauréat) ou d'une qualification reconnue comme équivalente,
- Les travailleurs mentionnés à l'article L.5212-13 du Code du travail (à l'exception des bénéficiaires des emplois réservés). Exemple : les travailleurs reconnus handicapés, les titulaires d'une pension d'invalidité, ...
- L'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Ces agents peuvent bénéficier :

- d'un accès prioritaire à des actions de formation ainsi qu'à un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle ;
- d'une majoration du niveau du traitement et de sa durée pour la mise en œuvre du congé de formation professionnelle ;
- de conditions d'accès et d'une durée adaptées pour le congé pour validation des acquis de l'expérience et le congé pour bilan de compétences ;
- d'un congé de transition professionnelle permettant, lorsque la nécessité d'exercer un nouveau métier a été constaté, de suivre les actions de formations longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

Ces dispositions sont applicables également aux agents contractuels appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L.422-3 du Code Général de la Fonction Publique.

Un décret en Conseil d'Etat était attendu pour déterminer les modalités d'application de ce dispositif.

C'est désormais chose faite, puisque le [décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022](#) est venu préciser les modalités de mises en œuvre de ces mesures.



Concernant l'**accès prioritaire aux actions de formation**, le décret prévoit que cet accès concerne les actions de formation prévues aux 2° à 6° de l'[article L.422-21](#) du Code Général de la Fonction Publique, c'est-à-dire le volet facultatif de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein duquel on retrouve la formation de perfectionnement, la formation de préparation aux concours et examens professionnels, ...

Cet accès prioritaire est ouvert dans les conditions suivantes :

- Lorsque la formation envisagée est assurée par la collectivité territoriale, l'établissement public ou par le CNFPT, l'agent public en bénéficie de plein droit ;
- Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, la collectivité territoriale ou l'établissement public peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation qu'elle assure elle-même ;
- Lorsque la formation envisagée n'est pas assurée par la collectivité territoriale, l'établissement public ou le CNFPT, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire, comprenant le cas échéant des plafonds de financement, sont précisées par la collectivité territoriale ou l'établissement public.

Concernant le **congé de formation professionnelle**, les agents concernés bénéficient des dérogations suivantes :

- Le congé de formation professionnelle est ouvert pour une durée totale de cinq ans sur l'ensemble de la carrière (contre trois ans pour les autres agents publics) ;
- L'indemnité mensuelle forfaitaire est versée durant 24 mois, avec un maintien à 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence pendant les 12 premiers mois puis un maintien à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence durant les 12 mois suivants.

- Engagement au maximum de 36 mois à rester au service d'une administration publique.

À titre comparatif, les autres agents publics perçoivent une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence durant les 12 premiers mois du congé de formation uniquement.

Ces mesures relatives au congé de formation professionnelle sont également accordées aux agents contractuels de droit public, assistants maternels ainsi qu'aux assistants familiaux appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L.422-3 du CGFP.

Le décret adapte également certaines modalités de mise en œuvre du **congé pour bilan de compétences et du congé pour validation des acquis de l'expérience** aux agents publics concernés. À titre d'exemple, ces deux congés ne peuvent excéder une durée maximale de 72 heures de temps de service (contre 24 heures pour les autres agents publics).

De plus, le décret définit les modalités d'octroi et de mise en œuvre du **congé de transition professionnelle**, spécifiquement accordé aux agents concernés. Ce congé a pour objet de permettre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, de suivre une action ou un parcours de formation :

- d'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle, une attestation de validation de blocs de compétences ou une certification ou habilitation.
- d'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Ce congé peut être fractionné en mois, semaines ou journées. En congé de transition professionnelle, l'agent public est en position d'activité et conserve son traitement brut, son indemnité de résidence, son SFT ainsi que son régime indemnitaire si la délibération le prévoit.

La collectivité ou l'établissement d'emploi prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent concerné.

Le congé de transition professionnelle est également ouvert aux agents contractuels de droit public, assistants maternels ainsi qu'aux assistants familiaux appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L.422-3 du CGFP.

Enfin, le décret du 22 juillet 2022 consacre un chapitre II relatif à l'**accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle**. Ce chapitre s'applique à l'ensemble des agents publics.

Il est notamment spécifié :

- L'accompagnement personnalisé, qui s'appuie sur une offre de services formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle. Cet accompagnement repose sur un document qui identifie l'offre

d'accompagnement personnalisé proposé aux agents au sein duquel figure un bilan de parcours professionnel (analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent) ainsi qu'un plan individuel de développement des compétences (conception et mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle).

Ce document est élaboré par chaque employeur public pour les agents qu'il emploie et chaque Centre de Gestion pour les agents qui relèvent de sa compétence. Il est rendu accessible aux agents et il donne lieu à une information du Comité social territorial compétent (jusqu'au 1^{er} janvier 2023, cette information est délivrée au Comité technique).



- Une période d'immersion professionnelle, qui permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité. Cette période peut être accordée pour une durée comprise entre deux et dix jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à vingt jours sur une période de trois ans.

- **Accueil non-permanent de jeunes enfants**



Les modes d'accueil de jeunes enfants (*crèches collectives, jardins d'enfants ou encore les crèches familiales*) font face à des difficultés de recrutement pouvant entraîner des difficultés de fonctionnement.

Par principe, l'encadrement des enfants au sein des crèches collectives et des jardins d'enfants est réservé à

certain professionnels. En effet, l'effectif moyen annuel du personnel de l'établissement chargé de l'encadrement des enfants est constitué de manière à respecter les proportions suivantes en équivalent temps plein :

- Pour 40% au moins de l'effectif, des personnes titulaires du diplôme d'Etat de puéricultrice, des éducateurs de jeunes enfants diplômés d'Etat, des auxiliaires de puériculture diplômés, des infirmiers diplômés d'Etat ou des psychomotriciens diplômés d'Etat ;
- Pour 60% au plus de l'effectif, des titulaires ayant une qualification définie par arrêté, qui doivent justifier d'une expérience ou bénéficier d'un accompagnement définis par le même arrêté.

[L'article 1^{er} de l'arrêté du 29 juillet 2022](#) précise la liste des professionnels titulaires d'une qualification ou justifiant d'une expérience ou bénéficiant d'un accompagnement autorisés à exercer au sein de ces établissements, dans la proportion de 60% au plus de l'effectif.

Dans un contexte local de pénurie de ces professionnels, l'article 2 de cet arrêté autorise, à titre dérogatoire, le recrutement d'autres professionnels, en considération de leur formation, leurs expériences professionnelles passées, notamment auprès d'enfants, leur motivation à participer au développement de l'enfant au sein d'une équipe de professionnels de la petite enfance et de leur capacité à s'adapter à un nouvel environnement professionnel.

Ces dérogations sont accordées, pour les établissements et services publics, par la collectivité publique gestionnaire, après avis du président du conseil départemental.

Le contexte local de pénurie de professionnels devra être justifié par le gestionnaire de l'établissement d'accueil.

Le président du conseil départemental dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de réception du dossier pour notifier sa décision d'accorder ou de refuser la dérogation. L'absence de réponse vaut acceptation. En cas de vacance simultanée de plusieurs postes de professionnels chargés de l'encadrement, ce délai est réduit à trois semaines.

Toute personne faisant l'objet d'une dérogation ou d'un avis favorable bénéficie d'un accompagnement dans l'emploi, appelé parcours d'intégration, pendant leurs premières 120 heures d'exercice professionnel. Ce parcours d'intégration permet un accompagnement de la pratique professionnelle auprès de jeunes enfants.

Le nombre de personnes en parcours d'intégration de manière simultanée ne peut excéder une personne, à l'exception des établissements d'une capacité d'accueil supérieure ou égale à 60 places pour lesquels ce plafond est porté à deux.

L'arrêté prévoit également les différentes étapes de ce recrutement dérogatoire (*entretiens de suivi et de bilan, accompagnement individualisé, action de formation, etc.*).

Enfin, l'arrêté apporte des précisions sur les équivalences de diplôme de l'Union européenne ou encore les modalités de calcul de l'expérience requise auprès de jeunes enfants.

Entrée en vigueur : Le 31 août 2022.

Les dispositions s'appliquent aux établissements et services publics sous réserve des dispositions prévues par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Les dispositions du présent arrêté ne s'appliquent pas à la situation des personnels sous convention de prestation ou ayant déjà un contrat au sein d'un établissement ou service d'accueil du jeune enfant à la date de publication du présent arrêté.

- **COVID**



- Mise à jour le **24 août** de la [FAQ à l'attention des employeurs et des agents publics](#) : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat

de l'évolution de l'épidémie de Covid-19.

- Le 26 juillet dernier, le Parlement a définitivement adopté le projet de loi qui met fin à l'état d'urgence sanitaire. La [présente loi « mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19 »](#) a ainsi été publiée au Journal officiel du 31 juillet et entre en vigueur ce 1^{er} août.

- Le [décret n°2022-1097 du 30 juillet 2022](#) prend acte de la fin de l'état d'urgence sanitaire et instaure des règles communes relatives aux justificatifs sanitaires (articles 1 à 4) et à la vaccination obligatoire (articles 5 à 7).

Un justificatif sanitaire n'est exigé que pour la vaccination obligatoire des personnels concernés (notamment soignants). Conformément à la loi du 31 juillet 2022, un tel justificatif pourra aussi être exigé pour le contrôle des déplacements transfrontaliers.

Ainsi, l'article 2 du décret indique qu'un justificatif sanitaire est matérialisé par l'un ou l'autre des documents :

- un justificatif de statut vaccinal attestant d'un schéma vaccinal complet (le décret reprend les dispositions relatives aux vaccins autorisés et aux doses nécessaires qui existaient antérieurement),
- un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 (le décret précise les conditions dans lequel ce certificat est délivré et indique que sa durée de validité est de quatre mois).

- [L'arrêté du 30 juillet 2022](#) modifie l'arrêté du 1^{er} juin 2021 et abroge celui du 7 juin 2021 en précisant que dans les services et établissements de santé et établissements médico-sociaux, le responsable de l'établissement ou du

service peut rendre obligatoire le port d'un masque de protection pour les personnes d'au moins six ans.

- [L'article 33 de la loi de finances rectificative pour 2022](#) prolonge jusqu'au 31 janvier 2023, le dispositif d'activité partielle pour les salariés vulnérables, qui a pris fin le 31 juillet 2022.

1607 heures confirmées par le Conseil constitutionnel

Le Conseil constitutionnel a déclaré, dans sa [décision du 29 juillet](#), les dispositions sur le temps de travail issues de la loi du 6 août 2019 conformes à la Constitution.

Les collectivités qui avaient saisi le Conseil d'État, en invoquant l'atteinte au principe de libre administration, sont dans l'obligation de délibérer sur les 1607 heures.

- [Modèle de délibération relative à l'organisation du temps de travail](#)

Retraite : Limite d'âge et prolongation d'activité



Pour rappel, le fonctionnaire qui a atteint sa limite d'âge de départ à la retraite et qui souhaite être maintenu en activité peut bénéficier d'une prolongation d'activité.

Cette prolongation d'activité concerne :

- **Les fonctionnaires ayant une carrière incomplète** ([article L556-5 du CGFP](#)). Il s'agit du cas dans lequel un fonctionnaire a atteint la limite d'âge mais la durée des services liquidables n'est pas suffisante pour bénéficier du pourcentage maximum de pension CNRACL fixé à 75 %. La prolongation d'activité s'effectue dans la limite de 10 trimestres, ou le cas échéant, jusqu'à la date à laquelle le fonctionnaire totalise le nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension CNRACL.
- **Les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois dont la limite d'âge est inférieure à 65/67 ans « catégorie active »** ([article L556-7 du CGFP](#)). Ce dispositif permet à un fonctionnaire relevant de la catégorie active d'être maintenu en activité jusqu'à la date à laquelle il atteint la limite d'âge applicable à un fonctionnaire de la catégorie sédentaire de la même génération. Cette prolongation d'activité peut prendre fin à tout moment :
 - Suite à la présentation d'une demande d'admission à la retraite par l'agent.
 - En cas d'inaptitude physique entraînant la radiation des cadres.

Ces périodes de prolongation d'activité sont prises en compte au titre de la constitution et de la liquidation du droit à pension ([article 9 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003](#)).

Dans une décision du Tribunal Administratif de Lille, n°200799 du 9 juillet 2021, le juge administratif considère que les décisions de prolongation d'activité doivent être prises avant l'atteinte de la limite d'âge et la décision de prolongation d'activité ne peut être modifiée sur la base d'une nouvelle demande qui interviendrait après la limite d'âge.



En application de cette jurisprudence, la CNRACL a réalisé [un changement de position](#) en considérant que les décisions de renouvellement de prolongation d'activité ne seront plus prises en compte pour la retraite, pour les fonctionnaires atteignant leur limite d'âge, **à compter à compter du 1^{er} septembre 2022**.

Les fonctionnaires ayant atteint leur limite d'âge avant le 1^{er} septembre 2022 et bénéficiant déjà d'un dispositif de prolongation d'activité ne sont pas impactés par cette mesure.

Pour les fonctionnaires atteignant leur limite d'âge à compter du 1^{er} septembre 2022, une période de prolongation d'activité sera prise en compte pour la retraite si la décision est prise avant l'atteinte de la limite d'âge et qu'elle couvre la totalité de la période légalement autorisée. À l'inverse, si le fonctionnaire entend renouveler sa prolongation d'activité, le renouvellement sera possible mais la période ne sera pas retenue pour la retraite.

Exemple : Un agent né en octobre 1955 atteint sa limite d'âge en octobre 2022 (67 ans). À cette date, l'agent aura cumulé 162 trimestres d'assurance retraite, soit un nombre de trimestres inférieur au nombre exigé pour bénéficier d'une retraite à taux plein (166 trimestres exigés).

Le fonctionnaire a donc la possibilité de demander à bénéficier d'une prolongation d'activité de 5 trimestres, afin que cette prolongation soit prise en compte pour sa retraite et qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Si l'agent réalise une demande uniquement pour 2 trimestres, il pourra bénéficier de cette prolongation qui sera valable pour sa retraite. En revanche, s'il demande un renouvellement pour les 3 trimestres manquants, cette prolongation pourra être accordée mais elle ne sera pas valable pour la retraite.

Rapport Social Unique : lancement de la campagne annuelle

Depuis 2021, le RSU (article 5 de la loi du 6 août 2019) constitue une obligation annuelle pour toutes les collectivités et établissements publics locaux.

Cette année, il s'enrichit encore de nouveaux indicateurs ([arrêté du 10 décembre 2021](#)) alimentant la base de données sociales.

En conséquence des développements techniques importants ont été nécessaires sur le portail numérique.



L'article L.231-4 du CGFP dispose que les CDG rendent accessibles aux collectivités territoriales et aux établissements publics en relevant, affiliés ou non affiliés, un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale :

www.donnees-sociales.fr

Pour les collectivités affiliées au CDG employant moins de 50 agents, le RSU établi par le président du CDG, porte sur l'ensemble des informations recueillies qui sont ensuite agrégées en un seul rapport commun présenté au CST.

Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

L'avis du CST est ensuite transmis dans son intégralité aux assemblées délibérantes.

Enfin, dans un délai de 2 mois à compter de cette présentation, le RSU est rendu public par l'autorité sur son site internet ou par tout autre moyen de diffusion.

A partir de 2022, l'application donnees-sociales.fr devient le point d'entrée unique pour la transmission du RSU.

Tous les éditeurs de logiciels ont été sollicités par la DGCL pour se mettre en capacité de fournir le fichier d'échange à importer, grâce à un [cahier technique](#).

Plus aucun import Excel n'est possible. En revanche, **l'export Excel est à présent direct.**

Cet outil permet :

- **La saisie centralisée de 4 enquêtes en une :**
- Le RSU qui reprend l'ensemble des points précisés par la DGCL

- Le Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT)
- L'enquête Handitorial
- Les questions sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)
 - **Un gain de temps grâce à un pré-remplissage** selon 2 options d'import de fichiers possibles :

N4DS ou DSN 2021 au format .csv ou txt

Fichier d'échange issu de votre SIRH au format .txt (nouveau).

Pour les adhérents à notre contrat groupe SOFAXIS, au sein de l'outil « déclaration de l'absentéisme » une requête respectant le format de données permet de compléter la partie RASSCT.

- Le choix entre 2 modes de saisie proposés en fonction de l'effectif de votre collectivité :

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 (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.

- **Un espace sécurisé** à destination de la DGCL pour la collecte des bilans sociaux transmis et validés par le Centre de Gestion ;
- La réalisation d'une **présentation synthétique** du Rapport Social Unique à destination des élus, du Comité Technique, des agents...
- Des **synthèses chiffrées et graphiques spécifiques** à votre collectivité, réalisées en fin de campagne, sur certaines thématiques : absentéisme, égalité professionnelle, risques psychosociaux, santé/sécurité. Ces synthèses, très appréciées sont de véritables outils de dialogue social et de communication.

Pour vous aider :

- [Guide utilisateur](#)
- F.A.Q. directement accessible sur le portail
- Contact : c.danton@cdg16.fr ou 05.45.69.70.08

Date limite : **15 décembre 2022**

(aucun délai supplémentaire)

Remplir son R.S.U. permet :

- ✓ De répondre à l'obligation légale,
- ✓ De mesurer les évolutions dans votre collectivité,
- ✓ De la comparer aux autres collectivités de même type et strate,
- ✓ D'alimenter vos Lignes Directrices de Gestion, plan d'égalité professionnelle...
- ✓ D'enrichir le dialogue social,
- ✓ De piloter votre politique R.H.

Elections professionnelles



Le contrôle de vos pré-listes électorales fixé au 15 juillet est terminé.

Il vous appartient toutefois de nous informer sans délai, jusqu'à l'arrêt des listes électorales (fin septembre) de tout mouvement dans vos effectifs modifiant ces listes (avancement de grade, mutation, recrutement, départ...) y compris parmi vos agents contractuels perdant ou acquérant la qualité d'électeur appréciée au 8 décembre 2022.

En ce moment / [Elections professionnelles](#) / conditions d'éligibilité.

Un nouveau service du CDG : l'aide à la gestion des archives



AIDE À LA GESTION DES ARCHIVES



Le Conseil d'Administration l'avait acté en mars dernier, il restait à recruter. C'est à présent chose faite, puisque l'archiviste itinérante prend ses fonctions ce 1^{er} septembre (cf. plus bas). Ce nouveau service à caractère facultatif est proposé aux collectivités et établissements affiliés signataires d'une convention à titre gratuit. Elle permet alors de solliciter le conseil et les prestations de l'archiviste définies en concertation puis soumises à devis d'intervention.

Pour conventionner :

- [Modèle de délibération](#)
- [Projet de convention](#)
- [Pour en savoir plus](#)
- Contact : archives@cdg16.fr ou 06.75.38.33.98

• **CT (formation CHSCT) + Comité Technique : 10 octobre**
(date limite de réception des dossiers : le 9 septembre)

• **Conseil Médical (formation restreinte) : 13 octobre**
(date limite de réception des dossiers : le 29 septembre)

• **Conseil Médical (formation plénière) : 6 octobre**
(date limite de réception des dossiers : le 22 septembre)



Rappel : Médiation Préalable Obligatoire (MPO)



MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE



Au 25 août, 178 collectivités et établissements publics de la Charente ont signé la convention avec le CDG 16 pour mettre en œuvre la M.P.O.

Le Président du Centre a désigné les 2 médiateurs qui se sont formés auprès du Centre de Médiation et d'Arbitrage de Paris en mai et juin dernier. Il s'agit de Mme Marjorie CHAUVET et M. Laurent CORNEIL.

Le CDG de la Dordogne a décidé de confier au CDG de la Charente cette mission, pour son propre compte.

Si vous n'avez pas encore conventionné :

- [Modèle de délibération](#)
- [Projet de convention](#)
- [Pour en savoir plus](#)
- Contact : mediation@cdg16.fr

Emploi-territorial.fr : Guide d'utilisation



Le site géré par la coopération informatique des Centres de Gestion, vous permet d'effectuer de manière dématérialisée et autonome vos procédures de recrutement.

- ✓ Saisie directe des offres d'emploi (automatiquement basculées sur le portail commun aux 3 fonctions publiques « Place de l'emploi public »), des déclarations de vacance d'emploi et des décisions de recrutement,
- ✓ Suivi de l'évolution des opérations
- ✓ Recherches ciblées de profils de candidats sur la bourse de l'emploi

Afin de mieux vous accompagner dans son utilisation, un nouveau guide à jour des nouvelles interfaces et fonctionnalités est mis à votre disposition.

- [Guide portail Emploi-territorial](#)



Promotion Interne

Les listes d'aptitudes 2022 ont été publiées.

- [Les consulter](#)

Vos interlocuteurs



Faisant suite au départ en retraite de Martine LANDRAUD, **Marjorie CHAUVET** a été nommée Directrice Générale Adjointe pour lui succéder.

Edith VERGEZ la remplace donc à la direction du pôle Gestion des Ressources Humaines.

Armelle ANDRIEUX prend quant à elle la direction du pôle Emploi-Mobilités.

Emilie CHAMOULEAU est recrutée en qualité d'archiviste itinérante. Titulaire du grade d'assistante principale de conservation du patrimoine, d'un Master en histoire, société et cultures et d'une riche expérience d'archiviste (10 ans à la Communauté Urbaine de Grand Poitiers) mais aussi de professeur d'histoire et géographie (2 ans).

Originaire d'Angoulême, elle y est investie auprès du Comité Départemental de Canoë-Kayak.

- [Organigramme des services du CDG](#)

Base documentaire mise à jour

- ✓ [Note d'information relative au temps partiel thérapeutique des agents du régime spécial](#)
- ✓ [Note d'information relative au temps partiel thérapeutique des agents du régime général](#)
- ✓ [Le conseil médical et les conséquences sur la gestion des inaptitudes](#)
- ✓ [Note d'information sur le congé de solidarité familiale - mäj 28/07/22](#)

Modèles (CGFP) :

- Disponibilité d'office après maladie
[Arrêté de mise en disponibilité d'office avec maintien à titre dérogatoire](#)
[Arrêté d'attribution d'une Allocation d'Invalidité Temporaire \(AIT\)](#)
[Arrêté d'attribution \(ou maintien\) des prestations en espèces](#)
[Arrêté de mise en disponibilité d'office après épuisement des droits](#)
- Congés de maladie ordinaire
[Arrêté portant prolongation en CMO Fonctionnaire IRCANTEC](#)
[Arrêté portant prolongation en CMO Fonctionnaire CNRACL](#)
[Arrêté portant placement en CMO initial Fonctionnaire CNRACL](#)
[Arrêté prolongeant le CMO](#)
[Arrêté portant placement en CMO initial agent contractuel](#)
[Arrêté portant placement en CMO initial Fonctionnaire IRCANTEC](#)
[Arrêté portant placement en CMO - Sans traitement](#)
- CITIS
[Arrêt de reconnaissance CITIS ou MP sans arrêt - IRCANTEC](#)
[Arrêté portant placement en congé pour AT ou MP avec arrêt](#)
[Arrêté de refus de reconnaissance CITIS - Rechute - CNRACL](#)
[Arrêté de refus de reconnaissance CITIS](#)
[Arrêté de reconnaissance CITIS - Rechute - Sans arrêt - CNRACL](#)
[Arrêté de reconnaissance CITIS - Rechute - Avec arrêt - CNRACL](#)
[Arrêté de reconnaissance CITIS - Sans arrêt - CNRACL](#)
[Arrêté de reconnaissance CITIS - Avec arrêt de travail - CNRACL](#)
[Arrêté portant placement en CITIS à titre provisoire suite AS, AT, MP - Arrêt de travail](#)
- Congé de longue durée
[Arrêté de placement en congé de longue durée \(ou de renouvellement\)](#)

Nous recherchons :

➔ Pour une commune de 330 habitants, située Nord-Est de la Charente-Limousine, un Secrétaire de Mairie (h/f), sur emploi permanent, **à temps complet**.

Les candidatures (lettre de motivation + CV) sont à adresser au CDG 16 jusqu'au **10 septembre**.

➤ [Offre d'emploi](#)

➔ Pour le Centre de Gestion, un/une secrétaire de mairie itinérant **à temps complet**.

Les candidatures (lettre de motivation + CV) sont à adresser au CDG 16 jusqu'au **30 septembre**.

➤ [Fiche de poste](#)

- Congé de longue maladie

[Arrêté de placement en congé de longue maladie \(ou renouvellement\)](#)

- Congé de grave maladie

[Arrêté portant placement en congé de grave maladie \(ou renouvellement\)](#)

- Congé de maternité

[Arrêté de placement en congé pour état pathologique PRENATAL ou POSTANATAL](#)

[Arrêté portant placement en congé de maternité](#)

- Congé de paternité

[Arrêté portant placement en congé de paternité et d'accueil de l'enfant](#)

- Congé d'adoption

[Arrêté portant placement en congé d'adoption](#)

- Congé de temps partiel thérapeutique

[Arrêté portant placement en Temps Partiel Thérapeutique - Fonctionnaire CNRACL à TC / TNC sup. 28 heures](#)

[Arrêté portant placement en TPT - Régime général - Fonctionnaire IRCANTEC inf. à 28 heures / agent contractuel de droit public](#)

[Arrêté portant prolongation de service en TPT - Fonctionnaire CNRACL - TC / TNC sup ou égal à 28 heures](#)

[Arrêté portant prolongation de service en TPT - Régime général - Fonctionnaire IRCANTEC inf. à 28 heures - agents contractuels de droit public](#)
