

LE MAG RH



Focus du mois :

Les élections
professionnelles

2022

Journal Mensuel
Janvier 2022, Numéro 39

Au sommaire :

- **Actualités statutaires** 2-4
- **Jurisprudences** 5
- **Question écrite** 5
- **Focus** 6
- **FAQ** 7
- **Votre CDG & Vous** 8



Rémunération : Augmentation du SMIC et Hausse du minimum de traitement dans la Fonction Publique

À compter du 1^{er} janvier 2022, le **montant brut du SMIC horaire** a augmenté de 0,9 % pour s'établir à **10,57 €** (au lieu de 10,48 €), soit 1 603,12 € mensuels (au lieu de 1 589,47 €).

Pour tenir compte de cette hausse du SMIC, le **minimum de traitement dans la Fonction Publique** prévu à l'article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 **est augmenté**.

À compter du 1^{er} janvier 2022, les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public occupant un emploi doté d'un **indice majoré inférieur à 343** (au lieu de 340) perçoivent le traitement afférent à l'**indice majoré 343**, indice brut 371 (au lieu de IM 340, IB 367). Le traitement de base indiciaire s'établit ainsi à 1 607,30 € bruts mensuels pour un temps complet (au lieu de 1 593,24 €).

Pour les fonctionnaires, un arrêté devra être pris pour acter de la modification du traitement indiciaire. Cette modification n'impacte que les fonctionnaires de catégorie C.

Pour les agents contractuels de droit public, un avenant devra être signé, le cas échéant, par l'autorité territoriale et l'agent pour modifier les indices de rémunération. Il n'est pas nécessaire de délibérer pour modifier la rémunération des agents contractuels.

- [Décret n°2021-1741 du 22 décembre 2021 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)
- [Décret n° 2021-1749 du 22 décembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)

Covid-19 : La suspension du jour de carence est prolongée, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2022

Compte tenu de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 et de ses conséquences, l'article 93 II 1^o de la loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 modifie la rédaction de l'article 11 de la loi n°2021-689 du 31 mai 2021 et **prolonge la suspension de la journée de carence en cas de congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 (contre le 31 décembre 2021 jusqu'à présent)**.



En l'absence d'un décret venant raccourcir cette période, le jour de carence continue d'être suspendu, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

- [Article 93, loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022](#)

Référents laïcité dans la fonction publique : Le décret est publié

Un décret du 23 décembre 2021 précise les missions ainsi que les modalités et critères de désignation des référents laïcité.

L'autorité territoriale (ou le président du Centre de gestion pour les collectivités territoriales affiliées) a qualité pour désigner le référent laïcité.

L'autorité territoriale (ou le président du Centre de gestion pour les collectivités territoriales affiliées) est tenue d'informer, par tout moyen, permettant d'en assurer une publicité suffisante, les agents placés sous son autorité, de la désignation du référent laïcité et des modalités permettant d'entrer en contact avec ce dernier.

- [Décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021](#)

Rémunération : Revalorisation de la catégorie C au 1^{er} janvier 2022

Après la revalorisation du minimum de traitement indiciaire opérée le 1^{er} octobre 2021, deux décrets modifient l'organisation des carrières ainsi que les échelles de rémunération des fonctionnaires de catégorie C au 1^{er} janvier 2022.

Le [décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021](#) procède notamment à la modification du nombre d'échelons des grades classés dans les échelles de rémunération C1 et C2. Il adapte certaines modalités de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de la catégorie C.

Il attribue une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année. Enfin, ce décret décline également les modalités de reclassement, au 1^{er} janvier 2022, des agents au sein des nouvelles grilles ».

N.B : Les nouvelles dispositions issues de ce décret ne s'appliquent pas aux auxiliaires de puériculture relevant, au 31 décembre 2021, du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture ni aux auxiliaires de soins relevant, à la même date, de la spécialité aide-soignant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins ; ces agents étant reclassés au 1^{er} janvier 2022 dans des cadres d'emplois de catégorie B.

Le [décret n°2021-1819 du 24 décembre 2021](#) revalorise l'échelonnement indiciaire afférent aux échelles de rémunération C1, C2 et C3 applicables aux cadres d'emplois relevant du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale.

Il est à noter que les échelles de rémunération des cadres d'emplois des agents de maîtrise, des agents de police municipale et des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels sont modifiées dans les mêmes conditions.



Une [note d'information](#) est disponible sur notre site internet et les fiches carrière ont été mises à jour (Menu RESSOURCES/Le déroulement de carrière)

Séjour de la santé : Revalorisation de certains cadres d'emplois au 1^{er} janvier 2022

Publiés au Journal officiel du 30 décembre 2021, sept décrets procèdent à la transposition du Séjour de la Santé aux personnels de la filière médico-sociale de la Fonction publique Territoriale.

Ils ont pour objet, notamment, une revalorisation indiciaire et un meilleur déroulement de carrière.

- ❖ **Revalorisation de certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale :**

Le [décret n° 2021-1879 du 28 décembre 2021](#) ainsi que le [décret n°2021-1880 du 28 décembre 2021](#) procèdent à une revalorisation des cadres d'emplois, notamment en opérant la fusion des deux classes du premier grade et en faisant bénéficier les fonctionnaires de nouvelles modalités de carrière plus proches de celles des cadres d'emplois A-type (attachés et attachés principaux par exemple).

Sont concernés, les cadres d'emplois suivants :

- infirmiers territoriaux en soins généraux,
- puéricultrices territoriales,
- cadres territoriaux de santé paramédicaux,
- pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux, masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux,
- infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels
- cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

❖ Revalorisation des cadres d'emplois "en voie d'extinction" des catégories A et B de la filière médico-sociale :

Le [décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021](#) modifie les dispositions statutaires relatives aux cadres d'emplois des catégories A et B, en voie d'extinction, de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale afin de faire bénéficier les membres des cadres d'emplois concernés des revalorisations de carrières appliquées aux corps homologues de la fonction publique hospitalière.

Le [décret n° 2021-1886 du 29 décembre 2021](#) procède à la revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires relevant de certains cadres d'emplois en voie d'extinction.

Sont concernés, les cadres d'emplois des infirmiers territoriaux (catégorie B - décret n°92-861), puéricultrices cadres territoriaux de santé (catégorie A - décret n°92-857), puéricultrices territoriales (catégorie A - décret n°92-859), cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux (catégorie A - décret n°2003-676).

❖ Revalorisation de certains cadres d'emplois de la catégorie C de la filière médico-sociale :

Le [décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021](#) définit les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux, classé dans la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Le [décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021](#) définit les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux, classé dans la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Le [décret n° 2021-1885 du 29 décembre 2021](#) fixe l'échelonnement indiciaire des cadres d'emplois des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale après leur reclassement en catégorie B.

Concernant les auxiliaires de puériculture, les agents relevant de ce cadre d'emplois bénéficient d'un reclassement dans un nouveau cadre d'emplois de catégorie B. Par conséquence, le décret n°92-865 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux est abrogé.

Concernant les auxiliaires de soins, seuls les agents relevant de la spécialité « aide-soignant » sont concernés et sont donc reclassés, au 1^{er} janvier 2022, dans le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux, en catégorie B.

En revanche, les agents relevant des spécialités « aide médico-psychologique » et « assistant dentaire », restent classés en catégorie C. Par conséquence, le décret n°92-866 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux n'est pas abrogé mais simplement modifié. Ces agents bénéficieront des reclassements et revalorisations prévus pour les agents de catégorie C tels que prévus par le décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021 ainsi que le décret n°2021-1819 du 24 décembre 2021.



Il est à noter que les aides-soignants territoriaux ainsi que les auxiliaires de puériculture territoriaux sont qualifiés de professionnels de santé. Les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans ces deux cadres d'emplois sont définies par le décret, de même que les règles d'avancement, de détachement et d'intégration directe.

Deux décrets en Conseil d'Etat sont attendus pour déterminer la nature et les modalités des épreuves du concours sur titres permettant l'accès à ces cadres d'emplois.

Capital décès : Le Gouvernement pérennise les modalités dérogatoires de calcul

Pour mémoire, un décret en date du 17 février 2021 était venu fixer des modalités dérogatoires de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021.

À ce titre, le montant du capital décès n'était plus forfaitaire mais déterminé par la rémunération perçue par l'agent avant son décès.

Le décret n° 2021-1860 du 27 décembre 2021 modifie le décret du 17 février 2021 et pérennise ces modalités dérogatoires de calcul du capital décès aux ayants droit de l'agent public décédé. Ainsi, les modalités de calcul sont applicables aux ayants droit de l'agent public décédé à compter du 1^{er} janvier 2021 (*et non plus jusqu'au 31 décembre 2021*).

Dans le même sens, les modalités de calcul sont étendues aux ayants droit du militaire décédé à compter du 1^{er} janvier 2022.

Covid-19 : Le télétravail 3 jours par semaine préconisé jusqu'au 1^{er} février

Compte tenu de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, **le Gouvernement avait préconisé le télétravail à compter du 3 janvier 2022, et pour une durée de 3 semaines (prolongé jusqu'au 1^{er} février), à raison de 3 jours par semaine** pour les agents dont les fonctions le permettent et sous réserve des nécessités de service.

Les agents qui le peuvent sont incités à réaliser **4 jours de télétravail, si cela est possible**.

Une note de la DGCL en date du 29 décembre 2021 précise les modalités en matière de télétravail ainsi que les mesures sanitaires renforcées pour le travail en présentiel

➤ [Note D.G.C.L. relative au télétravail dans la FPT](#)

Policiers municipaux : L'engagement de servir précisé par décret

Conformément à l'article L.412-57 du Code des communes, les communes et établissements publics ont la possibilité d'imposer un engagement de servir, d'une durée de 3 ans maximum à compter de la date de titularisation, aux fonctionnaires nommés stagiaires dans un cadre d'emplois de la police municipale.

Un décret en date du 30 décembre 2021 précise notamment qu'en cas de rupture de l'engagement du fonctionnaire, ce dernier devra rembourser le coût de sa formation initiale, comme suit :

- 10 877€ maximum pour les agents de police municipale.
- 16 789€ maximum pour les chefs de police municipale.
- 39 875€ maximum pour les directeurs de police municipale.

Le fonctionnaire est tenu de rembourser à hauteur de 100 % du montant lorsque la rupture intervient la première année, puis 60% la deuxième année et enfin 30% la troisième année.



Ce dispositif s'applique pour toutes les nominations intervenant à compter du 1^{er} janvier 2022.

➤ [Décret n°2021-1920 du 30 décembre 2021](#)

Protection sociale complémentaire : Dernier rappel concernant l'organisation du débat obligatoire sur les garanties

Pour mémoire, un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire (PSC) est prévu par l'article 4 III de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021.

Cette obligation s'impose à toutes les assemblées délibérantes des collectivités et établissements publics et doit se tenir **avant le 18 février 2022**.

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



Des documents d'accompagnement sont disponibles sur notre site : [EN CE MOMENT/Protection Sociale Complémentaire/](#)

LES CHIFFRES DE LA PAIE, ce qui change au 1^{er} janvier 2022



→ Eléments accessoires à la rémunération

→ Rémunération

SMIC

	Date d'effet	
	01/10/2021	01/01/2022
SMIC horaire brut	10,48 €	10,57 €
SMIC mensuel brut	1 589,47 €	1 603,12 €
Minimum garanti	3,73 €	3,76 €

Plafond de la Sécurité Sociale

Au 1^{er} janvier 2022, la valeur du plafond de la Sécurité sociale reste inchangée.

	Date d'effet	
	01/01/2021	01/01/2022
Annuel	41 136 €	41 136 €
Trimestriel	10 284 €	10 284 €
Mensuel	3 428 €	3 428 €
Quinzaine	1 714 €	1 714 €
Hebdomadaire	791 €	791 €
Jour	189 €	189 €
Heure	26 €	26 €

Apprentissage : Majoration de la cotisation CNFPT au 1^{er} janvier 2022

A compter du 1^{er} janvier 2022, toutes les collectivités et établissements publics redevables de la cotisation obligatoire CNFPT, devront également verser une majoration de cotisation instituée au titre du financement de la formation des apprentis du secteur public.

Cette cotisation, assise sur la masse des rémunérations versées aux agents, ne peut excéder 0,1 % de la masse salariale.

Au 1^{er} janvier 2022, le taux de cette cotisation est fixé à **0,05 %**.

- [Article 122 de la loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022](#)

Réévaluation annuelle du montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1er janvier 2022

Un décret en date du 18 décembre 2020 a modifié les modalités de réévaluation de l'IC CSG, et instauré une réévaluation systématique annuelle au 1^{er} janvier de chaque année. Pour rappel, le principe est que si la rémunération brute de l'agent a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette évolution.

Avantages en nature - Nourriture

Au 1^{er} janvier 2022, l'avantage en nature nourriture s'élève à 10,00€ (contre 9,90 € en 2021), soit **5,00 € par repas** (contre 4,95 € en 2021).

Pour les salariés nourris en cantine, restaurant d'entreprise ou interentreprises, l'avantage en nature peut être négligé lorsque la participation est au moins égale à 50% de l'avantage en nature repas, **soit 2,50 € en 2022**.

Avantages en nature – Logement

Lorsque l'employeur fournit le logement à son salarié, cet avantage est fixé sur la base d'une évaluation forfaitaire mensuelle selon un barème intégrant les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Rémunération brute mensuelle	Pour une pièce	Par pièces principales (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 714,00 €	72,30 €	38,70 €
De 1 714,00 € à 2 056,79 €	84,40 €	54,20 €
De 2 056,80 € à 2 399,59 €	96,30 €	72,30 €
De 2 399,60 € à 3 085,19 €	108,30 €	90,20 €
De 3 085,20 € à 3 770,79 €	132,70 €	114,40 €
De 3 770,80 € à 4 456,39 €	156,60 €	138,20 €
De 4 456,40 € à 5 141,99 €	180,80 €	168,50 €
Supérieure ou égale à 5 142,00 €	204,70 €	192,60 €

Titres restaurant – exonération de cotisations de Sécurité Sociale

La cotisation patronale au financement de l'acquisition des titres restaurant est exonérée de cotisations sociales si deux conditions cumulatives sont réunies, à savoir :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominative du titre,
- ne pas excéder **5,69 € pour l'année 2022**.

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre **9,48 € et 11,38 €**.

Taux de cotisation – Accident du travail (Régime Général)

Pour les employeurs de – 20 agents, le taux de cotisation des accidents du travail est porté à **1,79 %**, par [un arrêté du 24 décembre 2021](#).

Pour les autres, le taux est notifié chaque début d'année par la CARSAT.

Mutation externe : Un agent n'est pas tenu d'informer la collectivité d'accueil des poursuites pénales dont il fait l'objet

Un gestionnaire des finances municipales a postulé, afin d'occuper, par voie de mutation, un poste vacant de responsable des finances auprès d'une autre commune.

Si dans un premier temps donné, la collectivité d'accueil a donné son accord à cette mutation, elle ne souhaitait plus donner suite à cette procédure de recrutement après avoir pris connaissance que l'agent a fait l'objet d'une condamnation à une peine de prison avec sursis pour abus de confiance commis dans l'exercice de précédentes fonctions.

Saisie du litige, la Cour Administrative d'appel a considéré que la décision de procéder au recrutement a été obtenue par fraude au motif que l'agent a manqué à son devoir de probité en dissimulant à la collectivité d'accueil qu'elle faisait l'objet d'une enquête pénale pour abus de confiance pour des faits commis dans l'exercice de fonctions analogues.

Pour le Conseil d'Etat, "aucune disposition législative ou réglementaire" ne fait "obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause". Le retrait de l'acte de recrutement était donc illégal.

- [Conseil d'Etat, 30 décembre 2021, n°441863](#)

Fins de fonctions : Le licenciement d'un agent public stagiaire au cours des dix semaines suivant le terme du congé de maternité est illégal

Par un jugement du 21 octobre 2021, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé la décision de licenciement d'une agente publique stagiaire au motif qu'elle était intervenue au cours des dix semaines suivant la fin de son congé de maternité.

Le tribunal a rappelé le principe général interdisant, sauf en cas de nécessité propre au service public, de licencier toute agente publique, même stagiaire, pendant sa grossesse et la période de congé de maternité auquel elle a droit (*Conseil d'Etat, 9 juillet 1997, n°158347*).

Prenant en considération les dispositions de l'article L.1225-4 du Code du travail, le tribunal a ensuite précisé que cette interdiction de licenciement ne se limitait pas aux quatorze semaines suivant l'accouchement mais s'imposait également pendant les dix semaines suivant l'expiration du congé de maternité ou des congés payés immédiatement pris après un tel congé.

En l'espèce, le tribunal a relevé que la requérante, agente publique stagiaire, avait été licenciée pour insuffisance professionnelle au cours des dix semaines suivant la fin de son congé de maternité, sans qu'aucune nécessité propre au service public ne le justifie.

La décision de l'administration était donc illégale.

- [TA de Cergy-Pontoise, 21 octobre 2021 n°1809827](#)

Discipline : Un agent commet une faute en ne respectant pas son obligation de pointage

En l'espèce, une commune a instauré une pointeuse pour enregistrer les heures d'arrivées et de départ des agents.

Refusant à maintes reprises de retirer son badge et de pointer, un agent public a fait l'objet d'un rappel de son obligation de pointage par l'autorité territoriale. Ce n'est que trois mois après l'instauration de ce nouvel outil de suivi du temps de travail que l'agent a retiré son badge, à l'issue de l'entretien préalable de la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 3 jours.

Pour le juge administratif, en refusant à plusieurs reprises de retirer son badge et malgré les rappels qui lui ont été faits, l'agent a manqué à son devoir d'obéissance et commis une faute de nature à justifier sa sanction disciplinaire. La distance séparant la pointeuse du lieu de travail de l'agent ne saurait exonérer l'agent de son obligation

- [CAA de Marseille, 25 novembre 2021, n°20MA04217](#)

Revalorisation de la rémunération des secrétaires de mairie

Question :

Compte tenu de la difficulté que représente le recrutement de secrétaires de mairie, principalement dans les petites communes, ne serait-il pas opportun de revaloriser leur rémunération ?

Réponse :

Malgré diverses mesures permettant de valoriser leurs fonctions, force est de constater que le recrutement des secrétaires de mairie dans les petites collectivités territoriales est difficile, voire parfois infructueux.

La question de l'attractivité et de la revalorisation des secrétaires de mairie ne peut s'appréhender qu'au regard de la très grande hétérogénéité des agents qui occupent ces fonctions, tant en raison du cadre d'emplois dont ils relèvent que du niveau de responsabilité des fonctions qu'ils exercent.

En effet, les fonctions de secrétaire de mairie sont actuellement exercées par des agents relevant de quatre cadres d'emplois distincts, soit ceux des secrétaires de mairie, des attachés, des rédacteurs, et enfin des adjoints administratifs. Ces cadres d'emplois sont néanmoins éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Ainsi, les employeurs territoriaux disposent de possibilités permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi renforcer l'attractivité de ce métier, dans la limite du plafond issu du principe de parité défini à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé aux membres des cadres d'emplois des attachés et des secrétaires de mairie s'élève ainsi à 42 600 euros. En ce qui concerne les cadres d'emplois de rédacteur et d'adjoint administratif, les plafonds de RIFSEEP applicables s'élèvent respectivement à 19860 euros et 12600 euros.

Par ailleurs, suite à une initiative portée par le ministère de la transformation et de la fonction publiques et par le secrétariat d'État à la ruralité, les associations d'élus du bloc communal, dont l'association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF) et l'association des maires ruraux de France (AMRF), se sont engagées dans une réflexion sur le métier de secrétaire de mairie, dont les principaux axes sont : le statut et le cadre d'emplois, les missions, la formation, et la rémunération.

[Question écrite n°23560 publiée au JO du Sénat, 01/07/2021](#)



Les élections professionnelles 2022

En 2022, se tiennent les élections professionnelles destinées à élire les représentants du personnel siégeant dans les instances de dialogue social. Doivent donc être élus les membres de la Commissions administratives paritaires (CAP), de la Commission consultative paritaire (CCP) et désormais du Comité social territorial (CST), qui pour rappel, remplace le Comité Technique (CT) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Conformément à la réglementation, le nombre de sièges s'apprécie au regard du nombre d'agents remplissant les conditions pour être électeurs, le 1^{er} janvier de l'année de renouvellement des instances, soit le 1^{er} janvier 2022.

Par ailleurs, l'établissement des listes de candidats doit se faire **dans le respect de la répartition équilibrée femmes/hommes** telle que constatée lors de la détermination des effectifs.

Les représentants du personnel sont élus dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (*article 33-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

Les Commissions Administratives Paritaires

Les CAP émettent des avis préalables aux décisions relatives à la carrière individuelle des fonctionnaires stagiaires et titulaires.

Il existe une CAP par catégorie de fonctionnaires, A, B et C.

En revanche, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 supprime la distinction en groupes hiérarchiques au sein des CAP.

❖ La composition

Les CAP comprennent autant de représentants du personnel que de représentants de la collectivité.

Les représentants de la collectivité sont désignés par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant titulaires d'un mandat électif, ou, lorsque la CAP est placée auprès du CDG, par les élus locaux, membres du Conseil d'Administration du CDG, parmi les élus des collectivités du CDG affiliées.

❖ Les électeurs

Il s'agit des fonctionnaires titulaires (*stagiaires exclus*), à temps complet ou à temps non complet, en position d'activité, de détachement ou de congé parental.

Les fonctionnaires titulaires mis à disposition sont à prendre en compte dans le calcul des effectifs de la collectivité ou l'établissement d'origine.

Les fonctionnaires en position de détachement sont à prendre en compte dans le calcul des effectifs à la fois de la collectivité ou l'établissement d'origine et celle ou celui d'accueil, sauf si c'est la même CAP qui est compétente.

Les Commissions Consultatives Paritaires

Les CCP ont pour rôle de donner un avis ou d'émettre des propositions, sur des décisions prises à l'égard des agents contractuels et notamment sur toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.



À compter du prochain renouvellement général des instances, les CCP ne sont plus organisées par catégorie hiérarchique.

Une CCP unique sera instaurée dans chaque collectivité (ou auprès du CDG pour les collectivités et établissements publics affiliés)

❖ La composition

La CCP est composée de manière paritaire, avec en nombre égal, des représentants des collectivités territoriales ou des établissements publics et des représentants du personnel.

❖ Les électeurs

Il s'agit des agents contractuels de droit public, mentionnés à l'article 1 du décret n°88-145 dont l'emploi est rattaché à l'une des catégories A, B et C et qui :

- bénéficient soit d'un contrat à durée indéterminée, soit, depuis au moins deux mois, d'un contrat d'une durée minimale de six mois, soit d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois ;
- exercent leurs fonctions ou sont en congé rémunéré ou en congé parental.

Le Comité Social Territorial

Le CT et CHSCT fusionnent et deviennent le Comité Social Territorial (CST) à compter du renouvellement des instances de dialogue social, soit en décembre 2022.

Un CST est créé :

- dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ;
- dans chaque Centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Le CST est constitué d'une **assemblée plénière et d'une formation spécialisée** compétente en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Celle-ci est obligatoirement instituée au sein du CST à partir de 200 agents.

❖ La composition

Contrairement aux CAP et CCP, **la parité numérique n'est pas obligatoire**.

Le nombre de représentants de la collectivité peut être inférieur à celui des représentants du personnel.



Au moins 6 mois avant la date du scrutin, la collectivité (ou le CDG) délibère pour fixer le nombre de représentants du personnel et le cas échéant, instaurer la parité numérique.

Cette délibération peut prévoir le recueil par le CST et les formations spécialisées de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur tout ou partie des questions sur lesquelles ces instances émettent un avis.

Le CST comprend **un président**, qui est nécessairement un élu local, **des représentants de la collectivité** ainsi que **des représentants du personnel**. Les membres des CST représentant les collectivités territoriales ou établissements publics forment avec le président du CST **le collège des représentants des collectivités et établissements publics**. Le nombre de membres de ce collège ne peut être supérieur au nombre de représentants du personnel au sein du CST.

❖ Les électeurs

Pour être électeur à la désignation des représentants du personnel au sein du comité social territorial, les agents doivent exercer leurs fonctions dans le périmètre du CST.

Ils doivent également remplir les conditions suivantes :

- **Les fonctionnaires titulaires :**
 - en position d'activité ;
 - en position de congé parental ;
 - accueillis en détachement ;
 - mis à disposition de la collectivité territoriale ou de l'établissement.
- **Les fonctionnaires stagiaires :**
 - en position d'activité ;
 - ou de congé parental.
- **Les agents contractuels de droit public ou de droit privé** doivent bénéficier :
 - d'un contrat à durée indéterminée,
 - ou, depuis au moins deux mois d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois.
 - En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.



Sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine, les agents mis à disposition des organisations syndicales ainsi que les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante.



? Un fonctionnaire qui demande sa réintégration anticipée après une période de disponibilité pour convenances personnelles peut-il percevoir des allocations chômage dès lors que la collectivité n'a pas d'emploi vacant ?

Réponse : OUI.

Si la collectivité ne dispose pas de poste vacant : le maintien en disponibilité faute d'emploi vacant est considéré comme une perte involontaire d'emploi ouvrant droit aux allocations chômage.

La date de la perte d'emploi à prendre en considération correspond à la date de la demande de réintégration du fonctionnaire s'il a présenté sa demande de réintégration dans les délais statutaires, ou à défaut à l'expiration de ce délai statutaire (*article 2 alinéa 5 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public*).

? Maintenu en surnombre, un agent peut-il solliciter une disponibilité pour convenances personnelles ?

Réponse : OUI.

L'agent en surnombre étant en position d'activité (*Question écrite n°33142 du 18 décembre 1995, JO A.N*), il peut bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles.

Les modalités de réintégration associées à cette disponibilité seront applicables lors de son retour (*article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

? En cas de renouvellement de contrat doit-on procéder à une visite médicale devant un médecin agréé ?

Réponse : OUI.

En cas de renouvellement d'un contrat, la même procédure que pour l'engagement initial, doit être observée, à défaut, le nouveau contrat est irrégulier (*CAA Nancy n° 13NC00921 du 10 avril 2014*).

Ainsi, à chaque renouvellement de contrat, il convient de vérifier l'aptitude physique de l'agent auprès d'un médecin agréé (*article 2 4° du décret n° 88-145 du 15 février 1988*).

? L'autorité territoriale peut-elle prévoir une période d'essai lorsqu'elle conclut un CDI sur un nouveau poste avec un agent déjà recruté en CDD ?

Réponse : OUI mais.

Uniquement si l'agent occupe un nouvel emploi de même catégorie avec des missions différentes de celles exercées précédemment.

En effet, aucune période d'essai ne peut en revanche être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé (*article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 / CAA Bordeaux n° 14BX01704 du 29 février 2016*).

Réunion d'information du 20 janvier 2022

Ce 20 janvier, 90 secrétaires de mairie, gestionnaires, responsables ou directeurs R.H., DGS et élus, sont venus perfectionner leurs connaissances sur les procédures de recrutement des agents publics et les congés annuels, à la salle des fêtes de La Rochefoucauld-en-Angoumois.



Retrouver les 2 supports sur notre site : [Le recrutement des agents publics](#) et [Les congés annuels](#).

Actualité statutaire

La prochaine réunion d'actualité statutaire se déroulera le mardi 1^{er} mars à partir de 14h au théâtre « Le Château » à Barbezieux - Saint-Hilaire.



[Plan d'accès.](#)

Un rendez-vous à ne pas manquer compte tenu des nombreux textes parus fin décembre 2021 et de la riche actualité de l'année 2022.

L'occasion également de découvrir cet [équipement culturel](#) mis en valeur par la CdC des 4B – Sud-Charente.

- [Inscription obligatoire](#) (nombre de places limitées en fonction des mesures sanitaires)

La semaine de l'emploi public et de la mobilité professionnelle

Du 7 au 11 février, la plate-forme RH du SGAR de la Préfecture de la région Nouvelle-Aquitaine organise, en partenariat avec des employeurs des trois versants de la fonction publique, une semaine de l'emploi public et de la mobilité professionnelle.

Entièrement gratuits, plus de 50 évènements : des conférences en ligne, des portes ouvertes, des jobs dating, des découvertes métiers et des ateliers animés en présentiel ou à distance par des experts de la fonction publique.

Des conseillers mobilité-carrière proposent toute la semaine des entretiens-flash conseil sur inscription.

Ouvert à tous : Agents publics, demandeurs d'emplois, étudiants et jeunes diplômés, grand public et toute personne désireuse de s'informer sur les opportunités d'emploi dans la Fonction publique en Nouvelle-Aquitaine,



Inscrivez-vous <https://www.semainedeemploipublic.pfrhna.fr/>

Dans ce cadre, le CDG 16 propose une [rencontre](#) entre employeurs, organismes de formation et agents publics ou demandeurs d'emploi, autour des métiers en tension.

Le 10 février de 10h à midi à la salle polyvalente Georges BRASSENS à l'ISLE D'ESPAGNAC

N'hésitez pas à relayer cette information auprès de vos administrés en recherche d'emploi.

Pour tout renseignement complémentaire : Pôle Emploi-Mobilité du CDG : 05.45.69.70.07

**CT (formation CHSCT) +
Comité Technique :**

2 mars 2022 (date limite de réception des dossiers : le 2 février)

Comité Médical : 10 février 2022

Commission de Réforme : 3 mars 2022 (date limite de réception des dossiers : le 10 février)



Lignes Directrices de Gestion (L.D.G.) promotion interne : Premier bilan

Le bilan annuel des L.D.G. en matière de promotion interne, année 2021, a été présenté au Comité Technique du CDG le 13 décembre 2021.

En voici une synthèse :

Accès au grade :	Promotions possibles	Dossiers reçus	Dossiers recevables		Reçus en entretien		Inscrits sur liste d'aptitude	
			Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Attaché	2	16	3	11	0	4	0	2
Rédacteur / Rédacteur Pal de 2ème cl.	3	39	4	34	0	6	0	3
Technicien / Technicien Pal de 2ème cl.	1	18	15	2	3	0	1	0

Le [bilan détaillé](#) est consultable sur notre site.

Les L.D.G. telles qu'arrêtées par le Président du CDG le 19 mars 2021 seront donc appliquées pour la campagne promotion interne 2022 qui débutera au mois de mars.

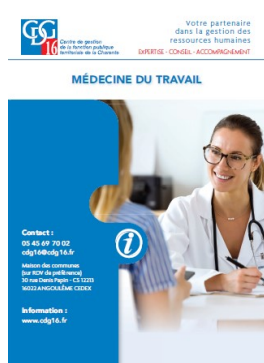
Nouvelle convention « Santé, Hygiène et Sécurité »

Vous êtes à ce jour **400** collectivités et établissements à avoir adhéré à la nouvelle convention ; nous vous remercions pour votre confiance renouvelée.

L'assiette de la cotisation étant identique à celle applicable à la cotisation obligatoire au CDG (soit hors contrats aidés, bien que ces derniers soient inclus dans les effectifs suivis dans le cadre de cette convention), vous n'avez pas d'autres démarches à effectuer. Une facture vous sera adressée au cours du 2^{ème} trimestre.

Les adhésions sont toujours possibles en cours d'année.

Pour tout renseignement : [Le service santé, hygiène et sécurité au travail](#)



Le CDG renouvelle son engagement pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Le Conseil d'Administration du 14 décembre a validé la signature d'une nouvelle convention de partenariat et de financement entre le CDG 16 et le FIPHFP pour la période 2022-2024.

Depuis maintenant plus de 10 ans, le Centre de Gestion de la Charente accompagne les collectivités et établissements publics affiliés au travers de sa Cellule Insertion et Maintien

dans l'Emploi des agents reconnus Travailleurs Handicapés (CIMETH).

Ce service à caractère facultatif résulte d'une volonté de ses Conseils d'administration successifs d'œuvrer en faveur de la sensibilisation des employeurs publics locaux et de les aider à mobiliser les financements du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) institué par la loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

La Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 Août 2019 est par ailleurs venue renforcer le cadre juridique de l'obligation d'emploi, instaurer de nouveaux droits d'accès à l'emploi et au déroulement de carrière et sécuriser les parcours professionnels des travailleurs handicapés.



L'ambitieux plan d'action de cette nouvelle convention s'articule autour de 4 axes :

- Qualifier les agents sur le handicap au travail en organisant des sessions de formation (le CDG propose par exemple des sessions de formation des référents handicap) ;
- Favoriser le recrutement de travailleurs

en situation de handicap ;

- Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement ;

- Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap.

Campagne de recensement des concours et examens 2023

Comme chaque année, les centres de gestion de la Nouvelle-Aquitaine procèdent au recensement des besoins en recrutement des collectivités et établissements publics afin d'établir le calendrier prévisionnel régional des concours et examens professionnels.

Cette campagne est menée, comme l'an dernier, par le Centre de Gestion coordonnateur de la Gironde pour le compte de 8 départements de Nouvelle-Aquitaine, dont la Charente.

L'enquête dématérialisée se termine le 10 février.

Les modalités de connexion (identifiants et lien vers l'enquête) vous ont été transmises par courriel.

Pour plus d'informations : [recensement des besoins 2023](#)



Nous recherchons :

- ➔ Pour une [commune de 338 habitants](#), située à 20 mn au nord d'Angoulême, un Secrétaire de Mairie (h/f), sur emploi permanent à raison de 22 heures hebdomadaires.

- ➔ Pour une [commune de 1 435 habitants](#), située à 18 km au nord d'Angoulême, un Secrétaire Général de mairie (h/f) à temps complet.

Les candidatures (lettre de motivation + CV) sont à adresser au CDG 16 jusqu'au **18/02/2022**

Liquidation des pensions C.N.R.A.C.L. : attention aux délais

La CNRACL annonce des délais de traitement incompressibles. Afin de ne pas rallonger la durée des instructions, nous vous recommandons de veiller à la complétude des dossiers avant de nous les transmettre.

Départ en retraite	Délais pour envoyer les dossiers au CDG 16	Date début de retraite	Pièces à fournir
Sur demande	<u>Au moins 6 mois</u> avant le départ souhaité (formulaire de saisine)		Impérativement l'ensemble des pièces indiquées sur notre site internet (liquidation de pension)
Invalidité	<u>Immédiatement dès réception de l'avis de la commission de réforme</u> afin que le CDG16 vous envoie le dossier (son retour au CDG 16 déclenchera ensuite le <u>délai de 4 mois</u> nécessaire pour obtenir un accord de la Caisse (formulaire de saisine))	Toujours un premier jour de mois	Impérativement l'ensemble des pièces indiquées sur notre site internet (pension d'invalidité)

Vos interlocuteurs : retraite@cdg16.fr

Protection Sociale Complémentaire (P.S.C.)

Les nouvelles conventions pour les risques Santé et Prévoyance sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier pour les collectivités et établissements qui nous confiés leur gestion.



M. Patrick BERTHAULT, Président du CDG et M. Robert CHICHE, Président de Territoria Mutuelle paraphant la nouvelle convention.

292 collectivités et établissements ont adhéré aux conventions souscrites auprès de la M.N.T. et de Territoria Mutuelle et portées par le CDG :

- 173 pour les 2 risques,
- 106 pour la prévoyance,
- 13 uniquement pour la santé.

Il vous appartient à présent de soumettre l'évolution de votre participation à la PSC au débat de l'assemblée délibérante (cf. Article page 3), d'ici le **18 février 2022**.

Prochainement, un premier bilan des adhésions individuelles des agents pourra être établi.

Vos interlocuteurs : psc@cdg16.fr



Le Centre de Gestion recrute :

➔ Un [gestionnaire R.H.](#) (h/f), cadre d'emplois des adjoints administratifs ou rédacteur, par mutation ou CDD.

Les candidatures (lettre de motivation + CV) sont à adresser au CDG 16 jusqu'au **18/02/2022**

➔ Un [archiviste itinérant](#) (h/f), en CDD de 2 ans pouvant déboucher sur un recrutement en emploi permanent.

Les candidatures (lettre de motivation + CV) sont à adresser au CDG 16 jusqu'au **12/03/2022**

cdg16@cdg16.fr

2022

Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines
EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

M. Patrick BERTHAULT, Président
 Laurent CORNEIL, Directeur
 et l'ensemble du personnel du Centre de Gestion
 vous adressent leurs meilleurs vœux 2022

Santé Succès
Bonheur Prospérité

www.cdg16.fr