



# LE MAG RH



**Focus du mois :**  
**Le RIFSEEP**

Journal Mensuel  
Novembre 2021, Numéro 37

## Au sommaire :

- **Actualités statutaires**..... 2-3
- **Jurisprudences** ..... 4
- **Question écrite** ..... 4
- **Focus**..... 5
- **FAQ** ..... 6
- **Votre CDG & Vous**..... 7



## Rémunération : Indemnité pour travail dominical régulier des adjoints du patrimoine

L'indemnité pour travail dominical peut notamment être versée au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture. Ce dernier étant le corps de référence du cadre d'emplois des adjoints du patrimoine, les collectivités peuvent prévoir le versement de l'indemnité pour travail dominical régulier à ces derniers.

Pour l'année 2021, les modalités de calcul de l'indemnité pour travail dominical régulier susceptible d'être allouée à certains personnels du ministère de la culture sont **modifiées pour tenir compte des périodes de fermeture au public** des services et établissements dans le contexte de la crise sanitaire.

Le nombre de dimanches permettant l'attribution de l'indemnité (en principe fixé à 10 par an) est déterminé après application de la formule suivante :

$$(49 - \text{nombre de dimanches de fermeture au public}) \times (10/49).$$

Le nombre de dimanches ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche. L'indemnité est majorée à partir du dimanche suivant le nombre de dimanches retenus selon la formule.

Le montant de l'indemnité et de sa majoration est inchangé

- [Décret n° 2021-988 du 27 juillet 2021](#)

## COVID-19 : Évolution de la prise en charge des tests de dépistage

Les **tests de dépistage deviennent en partie payants**. En effet, il est mis fin à la prise en charge systématique des tests par l'Assurance maladie. De nombreuses exceptions sont néanmoins prévues.

Les tests restent pris en charge, sans prescription médicale et sous conditions, notamment pour les personnes présentant un schéma vaccinal complet, pour celles présentant une contre-indication médicale à la vaccination, pour celles présentant un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par le covid-19, pour les mineurs, ou encore pour les personnes cas-contacts.

Les tests sont également pris en charge, sur prescription médicale et sous conditions, en cas de symptômes de l'infection de la Covid-19, en cas de soins programmés, et pour les femmes enceintes.



Un arrêté du 10 novembre 2021 rétablit la possibilité de réaliser un autotest supervisé pour obtenir un passe sanitaire. Ces autotests, pour rappel, avaient été intégrés au passe sanitaire au mois d'août avant d'en être exclus par un arrêté du 14 octobre 2021. Par sa décision n° 457520 du 29 octobre 2021, le Conseil d'Etat avait suspendu cette exclusion, d'où le rétablissement.

- [Décret n° 2021-1343 du 14 octobre 2021](#)
  - [Arrêté du 14 octobre 2021](#)
  - [Arrêté du 10 novembre 2021](#)

## Rémunération : Prime de service dans la Fonction Publique Hospitalière

Un arrêté du 18 octobre 2021 modifie l'arrêté du 24 mars 1967 relatif aux **conditions d'attribution de primes de service** aux personnels de certains établissements énumérés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 (*ex : établissements et services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale*).

Cet arrêté prévoit, qu'à titre transitoire, le montant de la prime de service attribuée au titre de l'année 2021 est déterminé selon des modalités particulières.

Dans la Fonction Publique Territoriale, la prime de service peut concerner : les cadres de santé paramédicaux, les éducateurs de jeunes enfants, les moniteurs éducateurs et intervenants familiaux, les sages-femmes, les puéricultrices, les infirmiers en soins généraux, les infirmiers, les techniciens paramédicaux, les auxiliaires de soins et les auxiliaires de puériculture.



Depuis le 1er mars 2020, les fonctionnaires territoriaux susceptibles de bénéficier de cette prime sont éligibles au RIFSEEP, qui est exclusif de toutes les autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

- [Arrêté du 18 octobre 2021](#)

## COVID-19 : Prolongation des mesures relatives aux arrêts de travail dérogatoires

Le décret n° 2021-1412 du 29 octobre 2021 prolonge jusqu'au 31 décembre 2021 inclus les mesures exceptionnelles instituées dans le décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 relatives aux arrêts de travail dérogatoires et au complément employeur complétant l'indemnisation de ces arrêts de travail mis en place pour faire face à la crise sanitaire.

Pour rappel, le décret du 8 janvier 2021 prévoit de ne pas appliquer les délais de carence, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt. Des aménagements sont également prévus pour le versement de l'indemnité complémentaire due par l'employeur pour les mêmes arrêts de travail.

Il autorise également le versement d'indemnités journalières dans des conditions dérogatoires pour certaines personnes se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison de leur situation au regard de l'épidémie de Covid-19 (garde d'enfant, personne vulnérable, cas contact, personne présentant des symptômes de la Covid-19 et devant se faire tester, isolement après un séjour dans certains territoires).

Ainsi, **les différentes autorisations spéciales d'absence liées à la Covid-19 sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2021 inclus**.

- [Décret n° 2021-1412 du 29 octobre 2021](#)

## RIFSEEP : Modifications des montants des ingénieurs et techniciens et maintien en cas de temps partiel thérapeutique

- **Modification des plafonds RIFSEEP pour les ingénieurs et les techniciens**

Pour rappel, afin de ne pas retarder l'application du RIFSEEP dans la Fonction Publique Territoriale, les corps de référence historiques prévus dans le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 ont été modifiés, de façon provisoire, pour permettre aux cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP de pouvoir en bénéficier.

C'était notamment le cas des cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens.

Par deux arrêtés publiés au journal officiel, le corps des ingénieurs des travaux publics de l'État (corps de référence historique du cadre d'emplois des ingénieurs) et celui des techniciens supérieurs du développement durable (corps de référence historique du cadre d'emplois des techniciens) bénéficient désormais du RIFSEEP.

En conséquence, les **montants plafonds de référence pour les cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens territoriaux, plus importants** que les montants des corps de référence provisoires, sont désormais les suivants :

- [Arrêté du 5 novembre \(pour le corps des ingénieurs des travaux publics de l'État\)](#)
- [Arrêté du 5 novembre \(pour le corps des techniciens supérieurs du développement durable\)](#)

- **Modification des modalités de maintien en cas de temps partiel thérapeutique**

Le [décret n° 2010-997 du 26 août 2010](#) relatif au maintien des primes et indemnités dans la Fonction Publique d'État a été modifié par le [décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021](#) relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la Fonction Publique de l'État.

Ainsi, depuis le 31 juillet 2021, les agents de l'Etat placés en temps partiel pour raison thérapeutique bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement, soit de la totalité des primes.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent donc prévoir, **par délibération**, le **maintien de la totalité du régime indemnitaire** aux agents bénéficiant du temps partiel thérapeutique.



## Temps partiel thérapeutique : le décret est paru pour la Fonction Publique Territoriale

Pour mémoire, l'ordonnance Santé-Famille du 20 novembre 2020 a modifié les dispositions relatives au temps partiel thérapeutique. Elle a notamment prévu :

- 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 était depuis attendu pour préciser les règles d'octroi d'un temps partiel thérapeutique pour les agents territoriaux.

Publié au JORF du 10 novembre 2021, le décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021 prévoit notamment les modalités d'octroi et d'exercice d'un temps partiel thérapeutique, les conditions de renouvellement, les quotités de travail hebdomadaires, la possibilité de demander un temps partiel thérapeutique par périodes d'un à trois mois, renouvelables dans la limite d'une année, etc.

Les autorisations de service à temps partiel pour raison thérapeutique accordées en application des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du présent décret continuent de s'appliquer dans les mêmes conditions jusqu'au terme de la période en cours.



*La prolongation de l'autorisation de service à temps partiel pour raison thérapeutique s'effectue dans les conditions prévues par le décret du 8 novembre 2021, de même que les nouvelles autorisations.*

➤ [Décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021](#)

## COVID-19 : Loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire

La loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire prolonge le régime de sortie de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022 ainsi que le recours au passe sanitaire.

D'autres part, l'article 5 de la loi **exclut de l'obligation vaccinale certaines personnes travaillant dans les crèches ainsi que dans les autres établissements de l'enfance** (*accueil du jeune enfant, soutien à la parentalité et protection de l'enfance*). Sont concernés par cette exclusion les **personnels non-médicaux et ceux qui ne réalisent pas d'actes médicaux** (*actes de prévention, de diagnostic ou de soins*).

Cette mesure rend ainsi caduque l'[ordonnance du Conseil d'Etat n°457230 du 25 octobre 2021](#), qui avait confirmé l'obligation vaccinale dans les crèches.

➤ [Loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire](#)

## Télétravail : FAQ de la DGAFP sur le forfait télétravail

Face aux nombreuses interrogations des employeurs territoriaux, la DGAFP a diffusé une FAQ concernant le forfait télétravail.

Pour mémoire, ce forfait, institué par le décret n°2021-1123 du 26 août 2021, donne un cadre à l'indemnisation des frais liés à l'exercice des fonctions en télétravail.

La DGAFP précise notamment que le montant journalier du forfait télétravail, fixé à 2,50 €, ne peut pas être modulé par l'organe délibérant. Toutefois, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont la possibilité de définir, par délibération, un plafond annuel inférieur à celui fixé à l'État qui est de 220 €.

➤ [DGAFP – FAQ sur le forfait télétravail](#)

## Rémunération : FAQ du Gouvernement sur l'indemnité inflation

Annoncée le 21 octobre 2021 par le Premier ministre, l'indemnité inflation est une **aide exceptionnelle d'un montant de 100 €** pour les personnes résidant en France dont les revenus ne dépassent pas 2 000 euros nets par mois. Cette mesure d'urgence est motivée par la hausse des prix constatée.

Le gouvernement a diffusé un dossier de presse et une « foire aux questions » sur l'indemnité inflation, dans l'attente de la parution d'un décret.

Ainsi, pour les salariés et agents publics, la période de référence est **calculée du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 octobre 2021**.

Pour les fonctionnaires, la rémunération prise en compte inclut également les primes, comme pour les salariés.

Les agents qui ont eu au cours du mois d'octobre **plusieurs employeurs** pourront recevoir l'indemnité **auprès de l'employeur principal**, préférentiellement celui avec lequel la relation de travail est toujours en cours, ou à défaut celui pour lequel ils ont effectué le plus d'heures durant le mois d'octobre. **Ils se signaleront auprès des autres employeurs qui seraient susceptibles de leur verser l'indemnité, afin ne pas recevoir de double versement.**

Pour les agents publics en contrats courts (*CDD de moins de 20 heures*) qui cumulent souvent plusieurs contrats de travail au cours d'un même mois, **le déclenchement de la prime ne sera pas automatique** si le temps de travail cumulé chez un même employeur est **inférieur à 20 heures**. **Le bénéficiaire devra se signaler expressément auprès d'un de ses employeurs**, préférentiellement celui avec lequel la relation de travail est toujours en cours, ou à défaut celui pour lequel ils ont effectué le plus d'heures durant le mois d'octobre.

En cas de **changement de situation professionnelle au cours de l'année**, l'employeur actuel verse l'indemnité inflation au regard de la **moyenne des revenus depuis la date d'embauche**.

Le montant de l'indemnité n'est **pas réduit en fonction de la durée du contrat ou si l'agent a travaillé à temps partiel**. Elle est **due en cas de congés ou d'absence** (arrêts maladie, congés maternité notamment).

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics verseront l'indemnité inflation à leurs agents le plus rapidement possible, **au plus tard d'ici janvier 2022**.

Les employeurs seront **intégralement remboursés par l'État** du montant des indemnités qu'ils verseront. Il leur suffira de déclarer le versement des indemnités et de les **déduire des cotisations sociales dues au titre de la même paie**, dès le mois suivant pour les déclarations mensuelles, à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales dont ils relèvent (URSSAF, MSA, CGSS). En cas de montant d'indemnité excédant le montant des cotisations dues, l'URSSAF procédera à un remboursement.

➤ [Dossier de presse sur l'indemnité inflation](#)

➤ [FAQ sur l'indemnité inflation](#)

## CCFP/CSFPT : Plusieurs projets de décrets examinés

Les membres du CCFP et du CSFPT ont examiné, le 24 novembre 2021, plusieurs projets de décrets qui seront prochainement publiés au Journal Officiel :

- Un projet de décret réformant les instances médicales placées auprès des collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- Un projet de décret portant dérogation à la règle des 3 jours maximum de télétravail par semaine pour les femmes enceintes et les proches aidants ;
- Un projet de décret relatif aux missions et modalités de désignation des référents laïcité dans la fonction publique.

## Refus de titularisation : Le « savoir-être » peut être pris en compte

Un agent a été nommé adjoint d'animation stagiaire et employé comme maître-nageur sauveteur. Le maire ne l'a pas titularisé à l'issue de son stage mais a prorogé celui-ci d'un an.

L'agent a demandé au tribunal administratif d'annuler l'arrêté du maire. Le tribunal lui a donné raison au motif que les éléments produits par la requérante ôtent tout caractère probant aux allégations de la commune quant aux insuffisances professionnelles et manquements reprochés.

En appel, la cour annule ce jugement, estimant que les pièces attestent de capacités relationnelles très insuffisantes de la part de l'intéressée, en particulier avec sa hiérarchie, alors même que ses compétences techniques sont totalement satisfaisantes. La CAA valide la prorogation du stage.

- [CAA Bordeaux, 22 mars 2021, n°19BX01781](#)

## Compte épargne-temps : Seuls les congés annuels et les jours de fractionnement sont pris en compte pour apprécier le seuil de 20 jours

Un syndicat conteste la note du ministre de la Justice relative au report de jours de congés non pris au titre de l'année 2020 en tant qu'elle prévoit que le compte épargne-temps (CET) ne peut être alimenté qu'à la condition que l'agent ait pris dans l'année au moins 20 jours de congés annuels, y compris les « jours de fractionnement », en excluant du calcul de ce seuil les jours de réduction du temps de travail.

Le Conseil d'État rappelle qu'il résulte des dispositions relatives au CET que **le nombre de 20 jours de congés devant au minimum avoir été pris dans l'année pour ouvrir droit à l'alimentation du CET s'apprécie uniquement au regard des jours de congés annuels ainsi que, le cas échéant, des jours de congés supplémentaires dits « de fractionnement »**. Ne peuvent pas être pris en compte les jours de repos institués en contrepartie de la réduction du temps de travail, qui ne sont pas des jours de congés.

- [Conseil d'Etat, 27 septembre 2021, n°448985](#)

## Discipline : Le fonctionnaire continue de faire l'objet de poursuites pénales en cas d'appel

Un fonctionnaire stagiaire a été condamné à vingt mois de prison pour agressions sexuelles sur mineur de quinze ans. Le recteur d'académie l'a suspendu de ses fonctions puis, au bout de quatre mois, a prolongé cette suspension en réduisant de moitié sa rémunération. Le fonctionnaire a demandé au tribunal administratif de condamner l'Etat à lui verser une provision à valoir sur l'indemnisation du dommage causé par cette décision, selon lui illégale.

Le Conseil d'Etat rappelle que si, à l'expiration d'un délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire suspendu, celui-ci est rétabli dans ses fonctions, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales. Un fonctionnaire doit pour cela être regardé comme faisant l'objet de poursuites pénales lorsque l'action publique a été mise en mouvement à son encontre et ne s'est pas éteinte (article 30 de la loi du 13 juillet 1983).

## **Si l'action publique s'éteint notamment par la chose jugée, tel n'est pas le cas lorsqu'un jugement pénal est frappé d'appel.**

Le fonctionnaire ayant interjeté appel de sa condamnation par le tribunal correctionnel, il fait donc toujours l'objet de poursuites pénales au sens de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983.

- [Conseil d'État, 12 octobre 2021, n°443903](#)

### Codes et mots de passe professionnels

Question :

**Les codes et mots de passe permettant d'accéder aux adresses électroniques d'une collectivité ont-ils un caractère personnel ou sont-ils la propriété de la collectivité ?**

Réponse :

Les adresses électroniques ouvertes au nom d'une commune, qu'elles correspondent à des comptes appartenant en propre à cette commune ou à des comptes sur des réseaux sociaux, **constituent la propriété** de ladite commune. Il en va de même des codes et mots de passe permettant d'accéder à ces adresses.

Le fonctionnaire qui avait connaissance de ces codes et mots de passe et les utilisait dans le cadre de ses fonctions a, dès lors, **l'obligation de cesser de les utiliser lorsqu'il quitte ses fonctions** et, le cas échéant, celle de les **communiquer au moment de son départ aux autorités communales** lorsque celles-ci n'en ont pas connaissance, du fait notamment de leur élection récente.

Le refus de communiquer ces informations, dès lors qu'il est de nature à porter atteinte à l'administration de la commune, est susceptible de constituer une **faute disciplinaire** pour manquement aux obligations d'obéissance hiérarchique et de probité pesant sur le fonctionnaire concerné, voire à son obligation de neutralité si ce refus est motivé par des considérations politiques.

Ce refus est également susceptible de donner lieu à des **poursuites pénales pour soustraction ou détournement de biens** sur le fondement de l'article 432-15 du code pénal. En effet, cet article punit de dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 € le « fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, un comptable public, un dépositaire public de détruire, détourner ou soustraire un acte ou un titre, ou des fonds publics ou privés, ou effets, pièces ou titres en tenant lieu, ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission ».

Il convient toutefois de souligner que le droit au respect de la vie privée et le secret des correspondances peuvent trouver à s'appliquer aux messages électroniques émis ou reçus par tout salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, dès lors que ces messages comportent une mention claire de leur caractère personnel (*Cour de Cassation, Chambre sociale, 2 octobre 2001, 99-42.942, Publié au bulletin*).

[Réponse écrite n°17639 publiée au JO du Sénat le 23 septembre 2021](#)



## Le RIFSEEP

Le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été créé dans la Fonction Publique d'État par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Compte tenu du principe de parité avec la Fonction Publique d'État, le RIFSEEP s'applique également dans la Fonction Publique Territoriale ([décret n°91-875 du 6 septembre 1991](#)).

Il se substitue aux différentes primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir telles que l'indemnité d'exercice de missions des préfetures, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de service et de rendement etc.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui souhaitent mettre en place le RIFSEEP doivent **délibérer après avis du Comité Technique**.

**Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que les agents contractuels de droit public peuvent percevoir le RIFSEEP.**

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- le complément indemnitaires annuel (CIA), versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

### L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE constitue une **part fixe** de régime indemnitaires.

Pour partie, elle tient compte des **fonctions exercées par l'agent**. Trois critères permettent de classer les fonctions assurées :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

À partir de ces critères, la collectivité va **classer les emplois par groupe** en fonction de la catégorie hiérarchique et du cadre d'emplois. Ensuite, au sein de chaque groupe, il convient de **créer une hiérarchie**, le « groupe 1 » devant être réservé aux postes les plus lourds et/ou les plus exigeants.

Chaque groupe de fonctions est **doté d'un montant maximum** de prime au regard du cumul des différents critères.

La collectivité ne peut pas se contenter de ne faire référence qu'aux grades.

Il faut **faire référence aux groupes de fonctions** (CAA Bordeaux, 13 janvier 2020, n°18BX00426).

Par ailleurs, l'IFSE tient compte de **l'expérience professionnelle de l'agent**.

La notion d'expérience professionnelle est liée à la **connaissance acquise par la pratique**, et doit être distinguée de l'ancienneté, de la manière de servir et de la valorisation de l'engagement professionnel.

Ainsi, le montant de l'IFSE fera l'objet d'un **réexamen** :

- en cas de changement de fonctions (modification affectant l'encadrement, la technicité ou les sujétions) ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.



*Il ne s'agit que d'une obligation de réexamen. L'autorité territoriale n'est pas tenue de modifier le montant de l'IFSE.*

Dans la Fonction Publique d'État, la périodicité de versement de l'IFSE est mensuelle. Les collectivités peuvent prévoir une autre périodicité (trimestrielle, annuelle...).

### Le Complément Indemnitaires Annuel (CIA)

Ce complément tient compte de **l'engagement professionnel** et de la **manière de servir**, appréciée au moment de l'entretien professionnel. Il dépend donc de l'agent.

Peuvent notamment être appréciés pour l'attribution du CIA : la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

En vertu d'une décision du Conseil constitutionnel ([CC, 13 juillet 2018, QPC n°2018-727](#)), les collectivités sont **tenues de mettre en place le CIA**. La délibération doit donc **prévoir un montant plafond de CIA** pour chaque groupe de fonctions.



*La délibération ne peut pas limiter le plafond à un euro.*

Le **versement à l'agent est lui facultatif**. Les attributions individuelles du CIA, **non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre**, peuvent être comprises entre 0 % et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions.

Le CIA a un **caractère complémentaire**. Ainsi, la part de CIA doit être inférieure à celle de l'IFSE et ne doit pas représenter une part disproportionnée du montant total du RIFSEEP.

Le versement annuel du CIA (en une ou deux fractions) dans la Fonction Publique d'État ne s'impose pas dans la Fonction Publique territoriale.

Ainsi, les collectivités définissent par délibération le choix de la périodicité du versement.



*Il est recommandé de prévoir une périodicité annuelle ou semestrielle.*

### Le principe de parité

Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Ils ne doivent **pas être plus favorables que ceux dont bénéficient les fonctionnaires de l'État** exerçant des fonctions équivalentes.

Les montants plafonds du RIFSEEP ne doivent donc pas dépasser ceux prévus à l'État.

Saisi sur le **maintien du RIFSEEP en cas de congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie**, le Conseil d'Etat a considéré, [dans une décision n°448779 en date du 22 novembre 2021](#), qu'une collectivité territoriale ne pouvait légalement prévoir le maintien de plein droit de l'IFSE aux agents territoriaux placés en congé de longue maladie ou de longue durée dès lors que, par application du principe de parité, les fonctionnaires de l'Etat placés en tels congés n'ont pas droit au maintien de l'IFSE.

### La mise en œuvre du RIFSEEP

Compte tenu du principe de parité et selon le mécanisme d'équivalence entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps de l'État, pour que les fonctionnaires territoriaux puissent bénéficier du RIFSEEP, il est **nécessaire que les corps de référence à l'État le perçoivent**. Cependant, tous les arrêtés ne sont pas encore parus pour appliquer le RIFSEEP à tous les corps de l'État.

Pour ne pas retarder l'application du RIFSEEP dans la Fonction Publique Territoriale, le décret du 6 septembre 1991 a été modifié pour permettre aux cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP de pouvoir en bénéficier.

À cette fin, une annexe 2 a été créée afin de **modifier temporairement les corps de référence historiques**.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020, **tous les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale peuvent bénéficier du RIFSEEP** (à l'exception des policiers municipaux, des gardes-champêtres, des sapeurs-pompiers professionnels et des professeurs et assistants d'enseignement artistique).



? **Lorsqu'un agent intercommunal présente un arrêt de travail, le jour de carence est-il appliqué dans toutes les collectivités où il travaille ?**

**Réponse : OUI**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli (article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017).

L'agent ne bénéficie du maintien de son traitement qu'à compter du deuxième jour du congé de maladie.

Pour les agents intercommunaux, la maladie se décomptant en jour calendaire, la retenue s'effectue sur **1/30<sup>ème</sup> dans chaque collectivité où l'agent travaille y compris en l'absence d'obligation de service** au titre de la journée faisant l'objet de la retenue (JO Sénat, QE n° 06442 du 10/01/2019).

? **Les agents publics placés en disponibilité d'office pour raison de santé ou en congé sans traitement à l'expiration des droits à congés maladie, ont-ils droit aux allocations chômage ?**

**Réponse : OUI**

L'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2021 considère qu'il s'agit d'une **perte involontaire d'emploi** qui permet d'ouvrir un droit aux allocations chômage, sous réserve de remplir toutes les conditions d'ouverture de droit, notamment l'inscription comme demandeur d'emploi.

? **L'administration peut-elle renouveler d'office la mise à disposition d'un fonctionnaire ?**

**Réponse : NON**

Selon l'article 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la mise à disposition « ne peut avoir lieu **qu'avec l'accord du fonctionnaire** ».

En l'absence de demande de renouvellement, le fonctionnaire doit être affecté sur l'emploi qu'il occupait dans son service d'origine ou, à défaut, sur un autre emploi correspondant à son grade, dans le respect des règles de priorités fixées au deuxième alinéa de l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 (article 5 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008).

? **En cas d'auto-assurance en matière d'allocations chômage, l'employeur public est-il compétent pour contrôler les allocataires en cours d'indemnisation ?**

**Réponse : NON**

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics assurent eux-mêmes la charge et la gestion de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) en application de l'article L. 5424-2 du code du travail. Elles peuvent, par ailleurs, faire le choix de conventionner avec l'Unédic pour leurs agents contractuels.

En vertu de l'article L. 5426-1 du code du travail, **seuls les agents de Pôle emploi peuvent contrôler la recherche d'emploi d'un allocataire de l'ARE**. Les modalités de contrôle et de sanction des allocataires en cours d'indemnisation sont ainsi communes à tous les demandeurs d'emploi (JO Sénat, QE n°23714 du 23/09/2021).

? **Existe-t-il des taux d'encadrement pour la cantine et la garderie ?**

**Réponse : NON**

Les services de cantine et de garderie ne relèvent pas de la réglementation relative à l'accueil de loisirs sans hébergement. Il n'existe donc **aucun taux d'encadrement** (Instruction MENJ0300290J n° 03-020JS du 23/01/2003).

C'est la **collectivité qui fixe les taux d'encadrement** applicables en veillant à ce que le nombre d'adultes présents soit **suffisant pour assurer le bon déroulement des activités** organisées et garantir la sécurité physique et morale des mineurs accueillis (JO Sénat, QE n°04660 du 14/02/2013).

✂ **CT (formation CHSCT) + Comité Technique**  
Le 27/01/2022  
(date limite de réception des dossiers : le 27/12/2021)

✂ **Commission Administrative Paritaire /  
Commission Consultative Paritaire**  
Le 01/02/2022  
(date limite de réception des dossiers : le 03/01/2022)

✂ **Comité Médical**  
Le 14/12/2021

**Commission de Réforme** : le 13/01/2022  
(date limite de réception des dossiers : le 16/12/2021)



## ✂ MISE EN CONFORMITÉ AVEC LES 1607 HEURES

Un [modèle de délibération](#) relative à l'organisation du temps de travail est disponible sur notre site, menu RESSOURCES, rubrique "Temps de travail", "Modification du temps de travail".

Le Comité Technique doit être saisi pour avis, préalablement à la prise de délibération. Pour cela, il convient d'adresser à nos services le [formulaire de saisine](#) "Autres saisines", accompagné du projet de délibération.

**NB** : un dialogue social interne est fortement préconisé préalablement à la (re)définition des modalités d'aménagement du temps de travail.

## ✂ SAISINE DES INSTANCES STATUTAIRES (C.T. / C.H.S.C.T. / C.A.P. / C.C.P)

Faisant suite à la réorganisation des services du Centre de Gestion, nous vous remercions de bien vouloir adresser vos saisines d'instances statutaires à votre binôme de gestionnaire, de préférence par mail, en scannant l'ensemble d'un dossier dans un seul fichier PDF, et en joignant plusieurs fichiers PDF en cas de dossiers multiples.

**Pour rappel**, les formulaires de saisine sont disponibles sur notre site internet, dans le Menu « NOS SERVICES », « Instances statutaires ».

## ✂ ENTRETIENS PROFESSIONNELS 2021



Afin de pouvoir procéder aux entretiens conduits au titre de l'année 2021, plusieurs documents sont à votre disposition sur notre site internet : menu RESSOURCES, rubrique « L'évaluation professionnelle », dont notamment un

modèle de compte-rendu d'entretien professionnel mis à jour suite aux modifications apportées par la loi de transformation de la fonction publique.

## ✂ RAPPORT SOCIAL UNIQUE (R.S.U.) 2020 : LA PROCÉDURE SE TERMINE



- Faut-il présenter le rapport social unique (RSU) aux assemblées délibérantes ?
- Les collectivités employant moins de 50 agents et rattachées au Comité technique du CDG16 sont-elles concernées par cette obligation ?

Vous trouverez les réponses à ces questions en cliquant sur le lien suivant : [F.A.Q. – R.S.U](#)

## ✂ AVANCEMENT D'ÉCHELON / DE GRADE 2022



Au vu des modifications statutaires annoncées pour le 1<sup>er</sup> janvier 2022 (revalorisation indiciaire, bonification d'ancienneté, réduction des cadencements pour les avancements d'échelon, dispositions SEGUR), les listes des avancements d'échelon et

des agents remplissant les conditions pour les avancements de grade en 2022 seront envoyées après publication des décrets et mise à jour des situations dans notre SI R.H.

**Pour rappel**, les avancements de grade ne sont plus soumis à l'avis de la CAP. L'arrêté établissant le tableau annuel d'avancement de grade doit être pris par l'autorité territoriale en application des Lignes Directrices de Gestion (L.D.G.) qui sont arrêtées par chaque collectivité après avis du Comité Technique.

## LES FICHES CARRIÈRES : DE NOUVEAUX OUTILS À VOTRE DISPOSITION

Pour chaque cadre d'emploi, les fiches carrières permettent d'avoir une vue d'ensemble des grilles indiciaires et des conditions d'avancement.

Celles-ci seront mises à jour courant janvier, après parution des décrets annoncés.



## ✂ TÉLÉTRAVAIL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le télétravail constitue le 1<sup>er</sup> domaine sur lequel s'est engagée une négociation collective dans la fonction publique conclue par un [accord-cadre](#) le 13 juillet dernier.

Aux termes de celui-ci, les employeurs territoriaux doivent initier des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail, prévoyant notamment les modalités d'indemnisations des frais engagés par les agents. Seules les collectivités ayant conclu des accords locaux dont les dispositions respectent les termes de l'accord-cadre national, ne sont pas tenues d'ouvrir de nouvelles négociations.

Les collectivités et établissements relevant du CT du CDG et **souhaitant mettre en œuvre le télétravail au cours de l'année 2022** ou modifier leurs modalités pour y intégrer les dispositions de l'accord-cadre, peuvent se manifester, d'ici le 15 décembre, pour être accompagnés par le Centre : contactez Madame [Martine LANDRAUD](#)

## ✂ RECHERCHE DE SALLES



Pour ses prochaines réunions d'information, le CDG cherche à diversifier les lieux d'accueil. Vous disposez d'une salle sonorisée, capacité d'au moins 100 personnes, mise à disposition gracieusement : contactez Madame [Martine LANDRAUD](#) (05.45.69.45.75)



## ✂ DES RÉCAPITULATIFS POUR GÉRER VOS DOSSIERS C.N.R.A.C.L.

