

LE MAG RH



Focus du mois :
L'absence pour s'occuper d'un enfant malade

Journal Mensuel
 Septembre 2022, Numéro 45

Au sommaire :

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



Rémunération : Ce qui a changé durant la période estivale

Le MAG RH vous propose un tour d'horizon des revalorisations ayant eu lieu au cours des mois de juillet et d'août 2022.

- Revalorisation du point d'indice au 1^{er} juillet 2022

Dans un contexte de forte inflation, [un décret du 7 juillet 2022](#) revalorise le point d'indice de la fonction publique de **3,5%**.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée à **5 820,04 euros** (contre 5 623,23 € depuis le 1^{er} février 2017).

- Augmentation du SMIC au 1^{er} août 2022

[Un arrêté en date du 29 juillet 2022](#) relève le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), 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 SMIC reste inférieur au minimum de traitement dans la fonction publique qui correspond à l'indice majoré 352, soit actuellement 1707,21 euros brut ([article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985](#)). En conséquence, aucun agent (fonctionnaire ou contractuel) ne perçoit l'indemnité différentielle.

- Reconduction de la GIPA pour 2022

Le dispositif de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) est reconduit pour l'année 2022 en application d'[un décret du 1^{er} août 2022](#).

La période de référence est fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021 ; et les valeurs de référence indispensables au calcul de cette indemnité ont été fixées par un arrêté comme suit :

- Inflation : **4,36%**
- Valeur annuelle moyenne du point en 2017 : **56,2044 €**
- Valeur annuelle moyenne du point en 2021 : **56,2323 €**



Pour bénéficier de cette garantie, l'évolution du traitement brut perçu doit être inférieure, sur une période de référence de quatre ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

- Revalorisation des allocations chômage au 1^{er} juillet 2022

Le Conseil d'administration de l'Unédic a revalorisé les allocations chômage au 1^{er} juillet 2022. Désormais, l'allocation minimale passe à **30,42 € par jour** (contre 29,56 € par jour).

La partie fixe de l'ARE passe à **12,47 € par jour indemnisé** (contre 12,12 € par jour).

L'allocation minimale ARE formation passe de 21,17 € à **21,78 € par jour**.

Pour connaître en détail les nouveautés, cliquez [ici](#).

Covid-19 : Fin des régimes d'exception

[La loi n°2022-1089 du 30 juillet 2022](#) met fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la Covid-19 (passe sanitaire, port du masque, confinement, etc.).

Le jour de carence continue toutefois d'être suspendu pour les agents publics testés positifs, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 et le régime des autorisations d'absence des personnes vulnérables demeure applicable jusqu'au 31 janvier 2023 au plus tard.



Pour les personnels de santé suspendus pour défaut de vaccination, la loi instaure une procédure de réintégration effective dès que la situation sanitaire ne justifierait plus de leur imposer une obligation vaccinale.

Formation : Un décret renforce la formation et l'accompagnement des agents publics

Un [décret du 22 juillet](#) présente les modalités de mise en œuvre de mesures, initiées par l'ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021, relatives au renforcement de la formation et l'accompagnement des agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Ce texte réglementaire prévoit notamment :

- L'accès prioritaire aux actions de formation de certains agents de catégorie C ainsi que les agents en situation de handicap ou exposés à un risque d'usure professionnelle
- Le renforcement des droits relatifs aux congés de formation professionnelle et des précisions autour des conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle, du congé pour bilan de compétences et du congé pour validation des acquis de l'expérience pour ces mêmes agents publics
- La définition de l'action de formation professionnelle
- L'accompagnement des agents publics dans leurs projets d'évolution professionnelle, via un accompagnement personnalisé (basé sur un bilan de parcours professionnel ainsi qu'un plan individuel de développement) ainsi qu'une période d'immersion professionnelle.

Contractuels de droit public : L'harmonisation des droits des contractuels sur ceux des fonctionnaires titulaires est effectif

Le décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 opère la modification du décret n°88-145 du 15 février 1988 applicable aux agents contractuels de la fonction publique territoriale et organise une actualisation des dispositions générales pour tenir compte des évolutions initiées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ainsi que de l'entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).

Au titre des nouveautés, on peut notamment souligner le versement de l'indemnité compensatrice de congés annuels qui est étendu aux cas de démission, la durée du congé non rémunéré pour convenance personnelle qui est étendue à 5 ans ou encore l'absence de saisine de la Commission Consultative Paritaire pour l'exclusion temporaire de fonctions comprise entre un et trois jours.

➤ [Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022](#)

Catégorie B : La revalorisation des débuts de carrière est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2022

Après la revalorisation de la carrière et de la rémunération des fonctionnaires de catégorie C en début d'année 2022, le Gouvernement a acté la revalorisation de la catégorie B suite à la publication de deux décrets en date du 31 août 2022.

Au titre des nouveautés :

- Les durées des quatre premiers échelons du premier grade (B1) passent de 2 à 1 an. La durée de carrière du grade est réduite à 26 ans (contre 30 ans jusqu'à présent).
- Le deuxième grade (B2) voit ses deux premiers échelons fusionner, dont la durée est fixée à une année, tout comme le nouveau deuxième échelon. Le nombre d'échelons passe désormais à 12 et la durée de carrière du grade est également ramenée à 26 ans.

Les agents du premier et du deuxième grades sont reclassés dans leur nouvel échelon en conservant tout ou partie de l'ancienneté acquise. Des points d'indice majoré supplémentaires sont également accordés aux quatre premiers échelons du B1 et au premier échelon du B2.

➤ [Décret n°2022-1200 du 31 août 2022](#)
➤ [Décret n°2022-1201 du 31 août 2022](#)

Droit syndical : L'agent public peut être accompagné par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix

En application de l'article L.216-1 du CGFP (anciennement l'article 14 bis de la loi du 11 janvier 1984 applicable à la FPE), les agents de l'Etat peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale **représentative** de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles qui leur sont défavorables relatives aux mutations, à l'avancement de grade et à la promotion interne.

Saisi par le Conseil d'Etat dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a considéré qu'en réservant la possibilité de désigner un représentant aux fins d'assister l'agent dans l'exercice d'un tel recours aux seules organisations syndicales représentatives, les dispositions établissent une différence de traitement entre ces organisations et les organisations syndicales non représentatives.

Le juge constitutionnel estime que le caractère représentatif ou non d'une organisation syndicale ne détermine pas la capacité du représentant qu'elle a désigné à assurer l'assistance de l'agent.

En conclusion, les dispositions contestées méconnaissent le principe d'égalité devant la loi et sont déclarées contraires à la Constitution.



La décision apparaît transposable au versant territorial de la fonction publique, l'article L.216-2 du CGFP étant identique dans sa rédaction à celle de l'article L.216-1 du même code.

➤ [Conseil constitutionnel, n° 2022-1007 QPC du 5 août 2022](#)

Retraite : Le Conseil d'Etat précise la limite d'âge à prendre en compte pour le calcul de la décote

Un agent public, admis à la retraite le 1^{er} août 2018, avait atteint l'âge de 57 ans et comptait plus de 17 années de services dans des emplois classés en catégorie active, ce qui lui permettait d'obtenir la liquidation de sa pension en application de l'article L.24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

Cependant, aux termes de l'article L.14 du même code, un coefficient de minoration (« décote ») d'une durée de 20 trimestres a été retenu. Cet article prévoit que le nombre de trimestres pris en compte pour le calcul de la décote est égal au nombre de trimestres correspondant à la durée qui sépare l'âge auquel la pension est liquidée de la limite d'âge du grade de l'intéressé. Cette décote s'applique dans la limite de 20 trimestres.

Le Conseil d'Etat confirme le calcul de cette décote en considérant que, pour l'application de l'article L. 14, «*si aucune limite d'âge n'est déterminée par le statut particulier du corps auquel appartient le pensionné, la limite d'âge qui lui est applicable est celle que ne peuvent pas dépasser les agents affectés sur les emplois classés dans la même catégorie que celui qu'il occupait lorsqu'il a été admis à la retraite*». En l'espèce, l'agent occupait, au moment de son admission à la retraite, un emploi classé en catégorie sédentaire dont la limite d'âge est fixée à 67 ans.

➤ [Conseil d'Etat, 22 juillet 2022, n°453065](#)

Comité Social Territorial : L'inéligibilité de certains agents confirmée

Sont notamment inéligibles au titre d'un Comité social territorial, les agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie (article 34 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021).

Pour la plus haute juridiction administrative, le pouvoir réglementaire a entendu assurer le bon fonctionnement de ces comités en garantissant l'exercice effectif du mandat de représentant du personnel. Les agents en CLM/CLD ou CGM sont atteints d'affections particulièrement graves, par leur caractère invalidant et par la nécessité d'un traitement et de soins prolongés, les mettant durablement dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions.

Le Conseil d'Etat valide donc cette disposition du décret.

➤ [Conseil d'Etat, 22 juillet 2022, n°454471](#)

Devenir des congés annuels après un CMO et transfert sur le CET

Question :

Un agent peut-il liquider ses congés annuels avant le délai de 15 mois ou créditer directement ses congés sur son CET, sans que l'employeur ne s'y oppose ?

Réponse :

La circulaire NOR COTB1117639C en date du 8 juillet 2011 précise qu'il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report des congés annuels non pris pour cause de maladie. Ainsi que l'ont rappelé plusieurs réponses ministérielles (*JO Sénat, n° 08187, 28 février 2019 et JO Assemblée Nationale, n° 39414, 11 janvier 2022*), les agents territoriaux qui n'ont pas pu prendre leurs congés annuels pour cause de maladie **peuvent reporter ces congés annuels non pris**, dans les conditions fixées par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (*notamment, arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009*) et la jurisprudence administrative (*notamment, décisions du Conseil d'État du 26 avril 2017, n° 406009 et du 14 juin 2017, n° 391131*).

À ce titre, **le juge communautaire estime d'une part, qu'une demande présentée au-delà d'une période de 15 mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congés ont été ouverts peut être rejetée par l'employeur et, d'autre part, que le report doit s'exercer dans la limite d'un congé annuel de quatre semaines.**

Le respect de ces conditions s'impose à tous les employeurs et agents publics. La prise des congés annuels reportés est soumise, comme toute demande de congés, à l'accord de l'employeur. L'autorité territoriale peut fixer le calendrier des congés dans l'intérêt du service. Ainsi, l'article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 dispose que le calendrier des congés annuels est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.

En ce sens, il est de jurisprudence constante d'une part, que les dates de ces congés restent soumises à l'accord exprès du chef de service (*CAA de Bordeaux, 6 novembre 2003, n° 99BX02762*) et d'autre part, que tout refus de congé doit se fonder sur les nécessités de service (*CAA de Nantes, 25 avril 2013, n° 12NT00320*). De plus, l'exercice effectif des droits à congé est subordonné à une demande de la part de l'agent, le Conseil d'État rappelant qu'aucune disposition n'autorise une autorité hiérarchique à placer en congé d'office un agent en congé annuel (*CE, 25 juin 2014, n° 354376*). Par ailleurs, le juge administratif a admis que l'administration est en droit d'aménager, dans l'intérêt du service, la période durant laquelle les congés annuels peuvent être pris (*CAA de Bordeaux, 13 juillet 2000, n° 96BX01489*). La Haute assemblée considère ainsi que l'intérêt du service peut justifier qu'un chef de service impose à ses agents un calendrier des congés (*CE, 14 octobre 2015, n° 387347*). L'agent en congé de maladie ordinaire a la possibilité d'alimenter son compte épargne-temps (CET) dans les conditions de droit commun (*JO Sénat, n° 07811, 21 février 2019*). En cas de litige entre l'agent et l'autorité hiérarchique, portant sur les conditions d'alimentation du CET, aux termes de l'article 10 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004, «*tout refus opposé à une demande de congés au titre du compte épargne-temps doit être motivé*».

Dans cette hypothèse, ce même article 10 prévoit que l'agent peut former un recours devant l'autorité dont il relève, qui statue après consultation de la commission administrative paritaire.

Question écrite n° 27028 publié au JO du Sénat, 14/04/2022



Ce focus présente les dispositions statutaires permettant à un agent de s'absenter, si son enfant est malade, qui s'ajoutent aux congés annuels, ARTT et jours du CET. Cependant, dans la plupart des cas, l'enfant doit être atteint d'une pathologie lourde.

Les autorisations d'absence pour garde d'enfant malade

Ces autorisations ne sont valables que pour les enfants âgés de 16 ans maximum, sauf si l'enfant est atteint d'un handicap. L'agent public concerné doit produire un certificat médical ou apporter la preuve que l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible.

Une **délibération** doit être prise au préalable pour accorder ces autorisations d'absence.

Le nombre de jours qui peut être accordé est fixé par famille. Il est indépendant du nombre d'enfants.

Chaque agent travaillant à temps plein peut bénéficier d'autorisations d'absence dont la durée totale ne peut dépasser les obligations hebdomadaires de service, plus un jour (exemple : un agent travaillant 5 jours par semaine aura droit à 6 jours d'autorisations d'absence).

Les limites mentionnées ci-dessus **peuvent être portées à deux fois les obligations hebdomadaires de service de l'agent**, plus deux jours, si celui-ci apporte la preuve :

- qu'il assume seul la charge de l'enfant,
- que le conjoint est à la recherche d'un emploi (*apporter la preuve de l'inscription comme demandeur d'emploi*),
- que le conjoint ne bénéficie, de par son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour le même motif (*fournir une attestation de l'employeur du conjoint*).



La loi n°2021-1678 a instauré la possibilité de bénéficier d'autorisations d'absence lors de l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer touchant un enfant. Un décret en Conseil d'Etat est attendu pour préciser la durée et la liste des pathologies chroniques donnant droit à ces autorisations d'absence.

Le temps partiel de droit pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade

(Article L.612-3 3° du CGFP et article 13 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004)

Les agents publics (*fonctionnaires et contractuels*) à temps complet et à temps non complet bénéficient d'un **temps partiel accordé de plein droit** – sous réserve de justifier d'un certificat médical – pour donner des soins à un enfant à charge (*âgé de moins de 20 ans ouvrant droit aux prestations familiales*) atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Les quotités du temps partiel qui peuvent être accordées : 50 %, 60 %, 70 % et 80 %.

La disponibilité de droit pour donner des soins à la suite d'un accident ou d'une maladie grave

(Article 24 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986)

Ce mode de disponibilité ne peut être refusé, même pour des motifs liés à l'intérêt du service.

En cas de maladie grave ou d'accident de l'enfant à charge (*c'est-à-dire âgé de moins de 20 ans*), le fonctionnaire peut bénéficier d'une disponibilité **par période de 3 ans maximum**.

Le renouvellement est possible tant que les conditions sont remplies.

Aucun délai n'est prévu entre la demande et la date d'effet de la disponibilité, et la Commission Administrative Paritaire n'a pas à être saisie.



Pour les agents contractuels de droit public employé depuis un an, un congé sans rémunération est accordé pour donner des soins à un enfant à charge (article 15 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Le congé de solidarité familiale

(Articles L.633-1 à L.633-3 du CGFP)

Il peut être sollicité par tout agent public **dont l'enfant, quel que soit son âge, souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.**

Il est accordé de droit, sur demande, au fonctionnaire placé en position d'activité ou de détachement, ainsi qu'au contractuel en activité.

L'agent doit établir une demande écrite adressée 15 jours au moins avant le début du congé et produire un certificat médical attestant de l'état du descendant.

La durée du congé de solidarité familiale est de **3 mois renouvelable une fois**.

L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :

- Pour une période continue ;
- Par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;
- Sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les fonctionnaires à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Durant le congé de solidarité familiale, l'agent ne perçoit aucune rémunération statutaire ni de régime indemnitaire. Il a cependant droit, sur demande, au versement d'une **allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie**. Cette allocation est d'un montant de 59,63 € par jour, dans la limite de 21 jours lorsque l'agent cesse son activité ou de 29,82 € par jour dans la limite de 42 jours lorsque l'agent accomplit son service à temps partiel.

Le congé de présence parentale

(Articles L.632-1 et suivants du CGFP)

Ce congé est ouvert de droit à l'agent public parent d'un enfant à charge dont **la maladie, l'accident ou le handicap nécessite la présence soutenue d'un des deux parents auprès de lui et des soins contraignants**.

Une demande écrite, au moins 15 jours avant le début du congé devra être adressée à l'autorité territoriale et être accompagnée d'un certificat médical.

La prise du congé de présence parentale peut se faire selon trois modalités :

- Pour une période continue,
- Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée,
- Sous forme d'un service à temps partiel.

La durée du congé est égale à celle du traitement de l'enfant telle que définie dans le certificat médical. **Le nombre de jours de congé est au maximum de 310 jours ouvrés par période de 36 mois.**

Au terme de cette durée fixée par le certificat médical, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé **peut être prolongé ou rouvert** pour une nouvelle durée sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans la limite des 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois.

L'agent ne perçoit aucune rémunération statutaire ni régime indemnitaire mais il peut percevoir **l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)** dont le montant est fixé à 58,59 € par jour (ou 29,30€ pour une demi-journée).

Le congé de proche aidant

(Articles L.634-1 et suivants du CGFP)

Instauré par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le congé de proche aidant permet aux agents publics de **cesser temporairement leur activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un enfant à charge en situation de handicap ou en perte d'autonomie particulièrement grave**.

L'octroi du congé repose sur une demande écrite de l'agent public, au moins un mois avant le début dudit congé qui doit être accompagnée de certaines pièces justificatives énumérées [à l'article D.3142-8 du Code du travail](#). En cas de renouvellement, cette demande intervient au moins 15 jours avant le terme du congé.

La durée du congé de proche aidant est de **3 mois maximum renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière**.

Le congé peut être pris selon **les mêmes modalités** que le congé de présence parentale.

La demande indique les dates prévisionnelles du congé ainsi que les modalités de son utilisation.

Pendant le congé de proche aidant, l'agent public n'est pas rémunéré par la collectivité mais il peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) dont le montant est identique à celui de l'AJPP.

Le don de jours de repos

(Décret n°2015-580 du 28 mai 2015)

Le don de jours de repos bénéficie aux agents publics qui assument la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins ou atteint d'une perte d'autonomie.

Ce dispositif permet à un agent public relevant du même employeur, de sa propre initiative, de renoncer anonymement à tout ou partie de ses jours d'ARTT ou à une partie de ses jours de congés annuels non pris excédant 20 jours ouvrés au bénéfice d'un agent public confronté à l'une des situations précitées.

L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos est tenu d'adresser une demande écrite à l'autorité territoriale, accompagnée d'un certificat médical.



? Un agent intercommunal doit-il être placé en congé de proche aidant auprès des différentes collectivités employeurs ?

Réponse :

La situation des agents intercommunaux n'est pas traitée par le décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique.

En pratique, et sous réserve de l'interprétation du juge administratif, deux situations sont à distinguer selon les dates prévisionnelles choisies par l'agent pour l'utilisation du congé de proche aidant :

- **Situation n°1** : Les dates prévisionnelles du congé de proche aidant concernent uniquement les journées de travail auprès de la collectivité A. Dans ce cas, seule une demande d'octroi du congé auprès de la collectivité A devra être adressée.
- **Situation n°2** : Les dates prévisionnelles du congé de proche aidant concernent la totalité (ou certaines) des journées de travail auprès de la collectivité A et B. Dans ce cas, une demande écrite devra être adressée auprès de chaque autorité territoriale.

Toutefois, et en raison du principe de la carrière unique, les jours de congé de proche aidant, limités à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, seront décomptés pour l'ensemble des deux collectivités.

? Le fait de ne pas avoir épuisé ses droits à congé interdit-il de bénéficier d'un don de jours de congés ?

Réponse : NON

Le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public ne conditionne aucunement le bénéfice d'un don de jours de congés à l'épuisement préalable des droits à congés de l'agent public bénéficiaire.

En ce sens, dans une récente décision de la CAA de Nantes, n°19NT01378 du 19 janvier 2021, le juge administratif a eu l'occasion de considérer que si un refus d'une demande de bénéfice de dons de jours pouvait être motivé par des considérations tenant aux nécessités de service, le fait pour un agent public de ne pas avoir épuisé ses droits à congé ne pouvait être retenu.

N.B. : Les jours de repos accordés ne peuvent alimenter le compte épargne-temps de l'agent bénéficiaire. Aucune indemnité ne peut être versée en cas de non-utilisation de jours de repos ayant fait l'objet d'un don. Le reliquat de jours donnés qui n'ont pas été consommés par l'agent bénéficiaire au cours de l'année civile est restitué.

? Un agent public peut-il interrompre son congé de présence parentale pour bénéficier de ses droits à congés annuels ?

Réponse : OUI.

Pour mémoire, le congé de présence parentale peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. L'agent peut choisir d'utiliser le congé de présence parentale selon les modalités suivantes :

- pour une période continue,
- pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée,
- sous la forme d'un service à temps partiel.

La réglementation applicable pour les congés annuels d'un agent en congé de présence parentale est régi par l'article L.632-2 du Code Général de la Fonction Publique qui indique que ce congé ne peut être imputé sur la durée du congé annuel.

Par conséquent, il est donc reconnu la possibilité pour un agent public d'interrompre son congé de présence parentale pour bénéficier de ses congés annuels. L'agent public choisira la période au titre de laquelle il souhaite poser ses congés. Dans ce cadre, la réglementation habituelle sur les congés annuels s'appliquera et il ne sera donc pas possible de poser cinq semaines de congé consécutives, par exemple.

Au préalable, l'agent public devra informer son employeur des périodes où il souhaite bénéficier de ses congés annuels.

N.B. : Le temps passé en congé de présence parentale donne droit à des congés annuels.

Congrès national



Le CDG 16 a participé au congrès des Centres de Gestion de la FPT, organisé à Marseille du 6 au 9 septembre dernier.

La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG), présidée par Michel HIRIART, proposait d'appréhender la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales dans un **contexte de transitions et de réformes**, autour de plusieurs tables rondes et ateliers thématiques.

Pilotage stratégique des LDG, développement de la médiation, évolution des missions des CDG, accompagnement de la GPEEC, ont été quelques-uns des axes de réflexion.

A l'issue des débats, les présidents, réunis en assemblée générale, ont adopté une motion reprenant un certain nombre de **propositions sur l'évolution de la FPT** et destinée au Ministre Stanislas GUERINI.



Parmi les sujets saillants, celui de **l'attractivité des métiers territoriaux** et en particulier des secrétaires de mairie, a fait l'objet des plus longs échanges. La

présentation du 11^{ème} panorama de l'emploi territorial a confirmé sa 1^{ère} position dans le classement des métiers en tension et mis en exergue le défi des années à venir avec l'impact des départs en retraite.

Il apparaît donc urgent de valoriser les agents en poste afin d'attirer les candidats mais aussi de **renforcer les formations**, souvent portées par les CDG avec le CNFPT comme opérateur (il ne peut financer les formations des demandeurs d'emploi), en recherchant d'autres financements publics (Régions...).

La motion met également en avant le besoin de réformer la **promotion interne** pour favoriser l'évolution des agents. En effet, les quotas réglementaires correspondent souvent à 1 poste ouvert à la promotion interne pour 3 recrutements de fonctionnaires. Pour les CDG, « les dispositions réglementaires doivent être modifiées pour assouplir les possibilités offertes, sans pour autant enlever le caractère minoritaire des promotions internes, eu égard au principe du recrutement par concours ».

Statut des contractuels, apprentissage, développement des concours sur titre, RIFSEEP, dialogue social, maladie

et absentéisme... ont également été sujets de propositions détaillées dans cette motion.

⇒ [Motion relative à la réforme de la fonction publique territoriale et à l'évolution des collectivités territoriales au regard des nouvelles règles de gestion des ressources humaines](#)

Panorama de l'emploi territorial



Grâce à l'agrégation des données des bilans de l'emploi réalisés par 91 CDG, ce panorama, mis

en forme par l'Association Nationale des Directeurs des CDG (ANDCDG), présente les **grandes tendances de l'emploi territorial** au niveau national et éclaire les défis à venir.

Près de 125 000 offres d'emploi ont été publiées par les CDG durant l'exercice 2020, pourtant année de crise sanitaire (+5,4% par rapport à 2019). Parmi ces offres, 11% seulement concernent des emplois non-permanents.

Les nominations de contractuels sur emploi permanent concernent près de 50% des recrutements alors qu'ils constituent moins de 25% des effectifs, avec de fortes disparités régionales. La région Nouvelle-Aquitaine fait partie des 3 seules régions à avoir un ratio de plus de 2 nominations de titulaires pour une nomination de contractuel.

Les métiers qui recrutent le plus sont en lien avec l'enfance et la jeunesse, tandis que les métiers en tension consacrent les secrétaires de mairie, les animateurs et les assistants de gestion administrative.



Comment lutter localement contre les tensions de recrutement ?

Des pistes sont également proposées par l'ANDCDG (p. 18).

50 581 départs en retraite ont été constatés en 2020 (86% relevant de la CNRACL). L'âge moyen de départ diffère selon le sexe : 62 ans et 3 mois pour les femmes, 61 ans et 7 mois pour les hommes, même si cet écart tend à se réduire.

⇒ [11^{ème} Panorama de l'emploi territorial](#)

Retrouvez les archives des années antérieures sur notre site – [Menu Emploi](#)

Le FIPHFP revalorise certaines aides



Afin de compenser l'inflation, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique revalorise certaines de ses aides en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ces revalorisations prennent effet le

1^{er} septembre 2022.

L'INSEE a annoncé en juillet 2022 une inflation de 5,8 % sur les 12 derniers mois. Afin d'apporter une aide financière en adéquation aux objectifs des employeurs publics pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, le FIPHFP a décidé, en concertation avec l'Agefiph et l'OETH, d'augmenter le plafond de certaines de ses aides.

Le FIPHFP annonce également le début du déploiement d'un programme exceptionnel visant à accompagner les employeurs publics sur quatre axes prioritaires : l'accessibilité numérique, l'évolution de carrière des travailleurs handicapés, les nouveaux modes et lieux de travail, ainsi que l'accompagnement des personnes ayant un handicap invisible.

Les premières mesures d'application ont été prises lors du Comité national du FIPHFP, le 30 juin dernier.

⇒ [Communiqué de presse du FIPHFP pour en savoir plus](#)

Elections professionnelles

Les listes électorales sont adressées par courrier aux collectivités ayant des agents électeurs, le 29 septembre. Il vous appartient d'effectuer la **publicité de ces listes au plus tard le dimanche 9 octobre 2022** à 17h00.

Les électeurs peuvent ainsi vérifier les inscriptions.

Les demandes et réclamations aux fins d'inscription, de modification ou de radiation doivent être adressées sur : electionspro2022@cdg16.fr

au plus tard le **19 octobre 2022** à minuit, grâce **aux états modificatifs** disponibles sur notre site internet (Menu EN CE MOMENT / Elections Professionnelles / 2^{ème} étape

- [Formulaire concernant les élections aux C.A.P.](#)
- [Formulaire concernant les élections à la C.C.P.](#)
- [Formulaire concernant les élections au C.S.T.](#)

Carrière des fonctionnaires de la catégorie B

Faisant suite aux décrets [n°2022-1200](#) et [n°2022-1201](#) revalorisant les premiers échelons des premier et deuxième grades de la catégorie B NES au 1^{er} septembre 2022 (voir page 2), les projets d'arrêtés de reclassement vous seront transmis **courant octobre**.

Dans l'attente, les arrêtés d'avancement d'échelon des mois de septembre et octobre des fonctionnaires de catégorie B ont été mis en attente et vous seront transmis conjointement.

Validation de périodes, la fin approche !



La CNRACL est autorisée à statuer sur les demandes (rejeter ou continuer à traiter les dossiers), en fonction des informations contenues dans les dossiers, conformément au [décret du 9 décembre 2021](#).

L'[arrêté, publié le 22 février 2022](#), précise le délai de renvoi des pièces éventuellement manquantes, qui est de **6 mois à compter de la date à laquelle l'employeur a reçu le courrier de la CNRACL** l'informant de l'application du décret, et lui enjoignant de transmettre le dossier d'instruction ou les pièces complémentaires.

Vous avez reçu un courrier le **15 avril** dernier vous informant de l'état du ou des dossier(s) de demande(s) de validation(s) de périodes concernant :

- **vos anciens agents** : vous êtes invité à prendre contact instamment avec chaque employeur actuel pour compléter les dossiers. Ce dernier peut accéder à la liste des pièces manquantes via la plateforme PEP's, thématique Carrière, service Validations de périodes CNRACL.

Cas particulier : si l'employeur actuel concerne un établissement de l'APHP, il faut impérativement s'adresser à APHP – Centre de Services Partagés – Services validations – 3 avenue Victoria – 75 004 Paris.

- **et / ou des agents actuellement rattachés à votre établissement** : vous êtes invité à vous rapprocher rapidement de ces derniers pour effectuer un point sur les éléments qu'ils peuvent vous fournir. Ils disposent de la liste des pièces manquantes dans leur espace personnel Ma retraite publique.

Votre action évitera ainsi à la CNRACL de rejeter la demande de validation de périodes de l'agent au terme du délai de 6 mois.

⇒ [En savoir plus : site CNRACL – la validation de périodes](#)

Les collectivités qui ne réalisent pas ces validations de périodes s'exposent un risque contentieux en cas de rejet par la CNRACL de demande de validations de périodes.

Si vous avez fait le nécessaire, merci de ne pas tenir compte de ce rappel

Déontologie



Des cadeaux et des invitations peuvent être proposés à tout moment dans la vie administrative. Par principe, un agent public n'a pas à accepter de

cadeau ou d'invitation dans l'exercice de ses missions.

Ces avantages peuvent contrevenir aux obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité et de neutralité des agents publics définies dans le Code Général de la Fonction Publique. Ils exposent à un risque de sanction disciplinaire et dans certaines circonstances, à un risque pénal.

Certains motifs professionnels peuvent ponctuellement justifier l'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation. Il importe toutefois que cette acceptation soit encadrée par des règles claires et connues de tous.

L'Agence Française Anticorruption (AFA) publie un [guide pratique "Agents publics : les risques d'atteintes à la probité concernant les cadeaux et invitations"](#)

Ce guide propose des pistes pour aider les acteurs et agents publics à identifier les scénarios de risques auxquels peut les exposer l'acceptation de cadeaux et d'invitations, ainsi qu'à s'en prémunir en définissant un ensemble de règles adaptées.

Il s'appuie sur l'expérience acquise par l'AFA et a été élaboré avec le concours de la DGAFP et d'un groupe de travail composé de déontologues et de représentants des trois versants de la fonction publique.

Journées d'information

Nous vous proposons :

➔ le **20 octobre 2022**
de 14h à 17h
au Centre de Gestion



Une après-midi de sensibilisation à la prévention de la **gestion des conflits**, en partenariat avec RELYENS (SOFAXIS).

⇒ [Inscription obligatoire](#)

➔ le **29 novembre 2022**
de 9h à 12h
à ROUILLAC

Une matinée d'information sur l'**actualité statutaire** et un FOCUS sur l'exercice du droit syndical.

Le formulaire d'inscription vous sera communiqué fin octobre.

Base documentaire mise à jour

Nouveautés :

- **Note d'information :**

- [Droit syndical : la campagne électorale – La diffusion d'informations d'origine syndicale](#)

Mises à jour :

- **Note d'information :**

- [Le congé de proche aidant](#)

- **Modèles (CGFP) :**

- [Arrêté portant radiation pour mise à la retraite sans droit à pension de la CNRACL](#)

- [Arrêté portant radiation pour mise à la retraite pour invalidité](#)

- [Arrêté portant radiation pour mise à la retraite avec droit à pension de la CNRACL sans condition d'âge d'un fonctionnaire parent d'au moins 3 enfants ou d'un enfant handicapé](#)

- [Arrêté portant radiation pour mise à la retraite avec droit à pension CNRACL pour départ anticipé carrière longue](#)

- [Arrêté portant radiation pour mise à la retraite avec droit à pension de la CNRACL](#)

- [Arrêté portant radiation pour mise à la retraite avec liquidation de la pension au régime général](#)

- [Arrêté portant placement en congé de proche aidant fonctionnaire](#)

- [Avenant portant placement en congé de proche aidant fonctionnaire](#)

• **CT (formation CHSCT) + Comité Technique : 14 novembre** *Agenda!*
(date limite de réception des dossiers : le 14 octobre)

• **Conseil Médical (formation restreinte) : 17 novembre**
(date limite de réception des dossiers : le 27 octobre)

• **Conseil Médical (formation plénière) : 10 novembre**
(date limite de réception des dossiers : le 20 octobre)



➔ 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 octobre**.

➤ [Fiche de poste](#)