

# les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



Janvier - Février 2022



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**  
+ **dossier Covid-19**

## Textes sélectionnés en décembre 2021 et janvier 2022

Focus Covid-19 .....	5
<b>Généralités</b> .....	<b>5</b>
Des précisions de la DGAFP et de la DGCL .....	5
Des services préfectoraux également à votre écoute.....	5
<b>Passé vaccinal</b> .....	<b>6</b>
Le passe vaccinal en lieu et place du passe sanitaire .....	6
<b>Obligation vaccinale</b> .....	<b>7</b>
Obligation vaccinale et dose de rappel .....	7
<b>Cas contact, agents positifs</b> .....	<b>7</b>
Situation des agents identifiés comme « cas contact » .....	7
Durée d'isolement des agents positifs à la covid-19.....	8
Nouvelles règles d'isolement : une infographie de l'assurance maladie .....	8
Agent souffrant de symptômes évocateurs de la covid-19.....	9
<b>Garde d'enfants</b> .....	<b>9</b>
Situation des agents devant garder leur(s) enfant(s).....	9
<b>Temps de travail</b> .....	<b>10</b>
Un recours renforcé au télétravail .....	10
<b>Hygiène et sécurité</b> .....	<b>10</b>
Autotests et personnels des écoles et structures d'accueil périscolaire .....	10
Procédures sanitaires d'accueil des élèves en écoles et établissements scolaires .....	11
Protocole applicable aux accueils collectifs de mineurs .....	11
Protocole applicable aux accueils du jeune enfant .....	11
Aménagement temporaire des conditions de restauration.....	11
Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 .....	12
<b>Rémunération</b> .....	<b>12</b>
Prolongation de la suspension de la journée de carence .....	12
Prolongation du dispositif dérogatoire de versement des indemnités journalières .....	12
<b>Nous attirons votre attention sur</b> .....	<b>13</b>
<b>Les textes d'application de la loi de transformation de la fonction publique</b> .....	<b>13</b>
Commissions consultatives paritaires (CCP) .....	13

# sommaire

A consulter sur internet.....	14
Textes officiels .....	16
<b>Généralités .....</b>	<b>16</b>
Un code pour la fonction publique : la partie législative .....	16
Code de la fonction publique : les tables de concordance.....	17
Liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales .....	17
<b>Droits et obligations .....</b>	<b>18</b>
Un référent laïcité dans la fonction publique .....	18
Médiation préalable obligatoire (MPO) : une mission désormais obligatoire pour les centres de gestion .....	19
<b>Congés.....</b>	<b>20</b>
Un congé spécifique pour les parents d'enfant atteint de pathologie chronique ou de cancer ..	20
Un congé en cas de décès de la mère de l'enfant : les pièces à fournir.....	20
Allocation journalière de proche aidant et allocation journalière de présence parentale.....	21
<b>Filières et cadres d'emplois.....</b>	<b>21</b>
Emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet .....	21
Catégorie C : organisation des carrières.....	23
Modalités de recrutement d'agents de police municipale par un syndicat de communes .....	24
Engagement de servir des policiers municipaux .....	24
Sanctions encourues en cas de violences de ou sur un agent de police municipale ou un garde champêtre .....	24
Filière médico-sociale : déclinaison du SEGUR de la santé dans la fonction publique territoriale	25
<b>Maladie .....</b>	<b>27</b>
RAPPEL : Le conseil médical : exit le comité médical et les commissions de réforme.....	27
<b>Rémunération .....</b>	<b>27</b>
RAPPEL : Déclaration sociale nominative (DSN).....	27
Indemnité inflation.....	27
Extension du complément de traitement indiciaire (CTI) .....	28
Modalités de communication et de conservation des bulletins de paye et de solde par voie électronique .....	29
-----UNE SELECTION DES CHIFFRES DE LA PAIE----- .....	29
Revalorisation du SMIC au 1er janvier 2022 .....	29
Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.....	29

# sommaire

Indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG).....	29
Risque accidents de travail et maladies professionnelles .....	30
Plafond de Sécurité sociale inchangé au 1er janvier 2022.....	30
Barème des saisies et cessions des rémunérations .....	30
Retenues pour pension CNRACL inchangées .....	31
Fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition – Taux de la contribution pour pension	31
Apprentissage : une majoration de la cotisation CNFPT .....	31
<b>Fin de fonctions .....</b>	<b>32</b>
Retraite CNRACL - Procédure de validation de services effectués en tant que contractuel.....	32
Capital décès : prolongation des modalités de calcul dérogatoires.....	32
<b>Organisation du travail .....</b>	<b>33</b>
Modalités dérogatoires de télétravail.....	33
<b>Protection sociale .....</b>	<b>35</b>
RAPPEL - Protection sociale complémentaire (PSC) : un débat à organiser au plus tard le 18 février 2022 .....	35
<b>Statut de l' élu .....</b>	<b>35</b>
Formation des élus .....	35
<b>Circulaires .....</b>	<b>37</b>
<b>Actes des collectivités.....</b>	<b>37</b>
Un déferé-suspension préfectoral contre les actes des collectivités portant atteinte au principe de laïcité .....	37
<b>Action sociale .....</b>	<b>37</b>
Prestations interministérielles d'action sociale : les taux en 2022 .....	37



## Retrouvez notre dossier actualisé

sur le site du Centre de gestion

<https://www.cdg76.fr/covid-19/covid-19-retrouvez-notre-dossier-complet/>

### Notamment notre FAQ

<https://www.cdg76.fr/actualites/covid-19-foire-aux-questions/>

## Généralités

### Des précisions de la DGAFP et de la DGCL

Deux foires aux questions régulièrement mises à jour sont proposées sur la question de la **Covid-19 et de ses incidences en matière de personnel**, l'une émane de la DGAFP, l'autre de la DGCL.

- [Questions réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 10 janvier 2022\) | DGAFP](#)
- [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 29 décembre 2021\) | DGCL](#)

**Dernière minute :** les nouvelles dispositions relatives au passe vaccinal sont intégrées dans les FAQ proposées par la DGAFP et la DGCL.

- [Questions réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 02 février 2022\) | DGAFP](#)
- [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 28 janvier 2022\) | DGCL](#)

### Des services préfectoraux également à votre écoute

La Préfecture dispose d'un service dédié à la Covid-19 à l'usage exclusif des maires :

#### SIRACEDPC

(24H/24 et 7J/7)

Téléphone : **02-76-27-87-23**

Adresse mail

[pref-defense-protection-civile@seine-maritime.gouv.fr](mailto:pref-defense-protection-civile@seine-maritime.gouv.fr)

## Passé vaccinal

### Le passe vaccinal en lieu et place du passe sanitaire

La loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique transforme notamment le passe sanitaire en passe vaccinal.

Ces nouvelles dispositions sont intégrées dans **les FAQ proposées par la DGAFP et la DGCL**.

- [Questions réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 02 février 2022\) | DGAFP](#)
- [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 28 janvier 2022\) | DGCL](#)

Le passe vaccinal concerne les personnes âgées **de 16 ans et plus**, le passe sanitaire continuant toutefois à s'appliquer pour les enfants âgés de 12 à moins de 16 ans.

Il consiste en la présentation d'un certificat de **statut vaccinal complet**, celui-ci incluant la dose de rappel pour les personnes âgées de plus de 18 ans et un mois. [Le décret n° 2022-27 du 13 janvier 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#) a en effet précisé que, depuis le 15 janvier 2022, le passe des personnes âgées de 18 ans et plus est désactivé si le rappel n'a pas été réalisé dans les sept mois suivant leur dernière injection. Toutefois, ce délai sera **réduit à 4 mois au 15 février 2022**.

**Attention** : à l'heure où nous clôturons ce mensuel, de nouvelles annonces faites par le Ministre de la santé Olivier VERAN sont susceptibles de modifier les informations concernant le **statut vaccinal complet** incluant la dose de rappel, notamment pour les personnes ayant déjà bénéficié d'une ou de deux injections et qui auraient été par ailleurs infectées par la Covid-19.

**Les professionnels travaillant dans les lieux et services soumis au passe vaccinal sont aussi concernés.**

A défaut de présentation, l'accès à l'établissement, au lieu, au service ou à l'évènement sera refusé, sauf si l'agent présente :

- Un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la Covid-19 (réalisé plus de onze jours et moins de six mois auparavant ([article 3° de l'article 2-2 du décret n° 2021-699 du 1er juin modifié](#))). Ce délai sera **réduit prochainement à 4 mois**.
- Un certificat de contre-indication médicale reconnue à la vaccination ([article 2-4 du décret n° 2021-699 du 1er juin modifié](#)).

**Par dérogation**, les personnes justifiant de **l'injection depuis au plus 4 semaines d'une première dose** de l'un des vaccins peuvent toutefois accéder aux établissements, lieux, services et évènements sur présentation du **justificatif de l'administration de leur première dose et du résultat d'un test** ou examen de dépistage de moins de 24 heures. Ces dispositions sont applicables aux **injections intervenues au plus tard le 15 février 2022**.

L'assurance maladie met à disposition un service permettant de connaître la date à partir de laquelle la dose de rappel doit être envisagée ainsi que la date de fin de validité du passe en l'absence de rappel à l'adresse suivante : <https://monappelvaccinocovid.ameli.fr>

- [LOI n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique, Journal officiel n° 19 du 23 janvier 2022 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2022-51 du 22 janvier 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, Journal officiel n° 19 du 23 janvier 2022 | Légifrance](#)

## Obligation vaccinale

### Obligation vaccinale et dose de rappel

L'obligation vaccinale qui s'impose notamment aux professionnels de santé ou aux professionnels qui partagent les mêmes espaces professionnels, et listés dans la loi du 5 août 2021 ([CF les infos statutaires du CDG76 de septembre 2022, p. 10,](#)) comporte bien la dose de rappel à compter du 30 janvier 2022, contrairement à ce qu'avait précisé précédemment la DGAFP.

**Attention** : à l'heure où nous clôturons ce mensuel, de nouvelles annonces faites par le Ministre de la santé Olivier VERAN sont susceptibles de modifier les informations concernant le statut vaccinal complet incluant la dose de rappel, notamment pour les personnes ayant déjà bénéficié d'une ou de deux injections et qui auraient été par ailleurs infectées par la Covid-19.

- [Article 1 – Décret n° 2022-51 du 22 janvier 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, Journal officiel n° 19 du 23 janvier 2022 | Légifrance](#)
- P. 10 - [Questions réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 02 février 2022\) | DGAFP](#)
- [Note DGS n° 2022-20 du 29 janvier 2022 - Intégration de la dose de rappel dans l'obligation vaccinale des personnes travaillant dans les secteurs sanitaire et médico-social | Ministère des solidarités et de la santé](#)
- [Infographie -Évolution de l'obligation vaccinale aux différentes échéances | Ministère des solidarités et de la santé](#)

## Cas contact, agents positifs...

A consulter sur notre FAQ : <https://www.cdg76.fr/actualites/covid-19-foire-aux-questions/>

### Situation des agents identifiés comme « cas contact »

Quelle est la situation des agents identifiés comme « cas contact » ? (mise à jour au 11 janvier 2022)

Pour les agents identifiés comme « cas contact », les consignes d'isolement et de test sont adaptées en fonction de leur situation vaccinale.

1. Les personnes ayant un schéma vaccinal complet (rappel réalisé conformément aux exigences du passe sanitaire) :

Pour ces agents l'isolement n'est plus obligatoire, et ceci quel que soit le variant. Ils doivent toutefois :

- réaliser immédiatement un test de dépistage (RT-PCR ou test antigénique - TAG) (Le temps nécessaire à la réalisation du test ne doit pas faire l'objet d'une retenue horaire ou financière. Si le délai nécessaire pour obtenir le résultat du test est important, l'agent exerce en télétravail ou, si sa fonction n'est pas télétravaillable, est placé en ASA dans cette attente. Si le test est négatif, il rejoint son poste de travail immédiatement ou poursuit le télétravail s'il exerce dans le cadre des 3 jours de télétravail prescrits ou des 4 jours recommandés par la circulaire de la ministre de la transformation et de la fonction publiques du 29 décembre 2021).
- si ce dernier est négatif, réaliser 2 autotests 2 jours et 4 jours après la date du dernier contact avec le cas. Les autotests seront remis par un pharmacien à l'issue du test antigénique négatif ou sur présentation du résultat RT-PCR négatif accompagné d'une attestation sur l'honneur
- si un des autotests est positif, il doit être confirmé par un test RT-PCR ou par un test antigénique
- surveiller leur état de santé
- en cas de test positif, l'Assurance Maladie les contactera par SMS ou téléphone.

2. Les personnes non vaccinées ou ayant un schéma vaccinal incomplet devront :

- s'isoler immédiatement et **jusqu'à 7 jours** après le dernier contact avec le cas positif
- surveiller leur état de santé
- réaliser un test de dépistage (RT-PCR) ou test antigénique (TAG) 7 jours après le dernier contact avec le cas
- en cas de test positif, maintenir l'isolement, l'Assurance Maladie les contactera par SMS ou téléphone.

Source : <https://www.ameli.fr/rouen-elbeuf-dieppe-seine-maritime/assure/covid-19/symptomes-gestes-barrieres-cas-contact-et-isolement/en-cas-de-contact-avec-une-personne-malade-du-covid-19>

**Lorsque leurs missions ne peuvent être exercées en télétravail**, les agents publics « cas contact » devant s'isoler sont **placés en autorisation spéciale d'absence (ASA)** pendant la durée de leur isolement (attente du test et de ses résultats). **Le placement en ASA est néanmoins conditionné par la transmission d'un justificatif émanant des équipes du « contact tracing » de l'assurance maladie.**

P- 18 Questions réponses DGAFP à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 (mise à jour au 10 janvier 2022)

## Durée d'isolement des agents positifs à la covid-19

Quelle est la durée d'isolement d'un agent positif à la Covid-19? (mise à jour 03 janvier 2022)

Les nouvelles règles d'isolement s'appliquent dès le 3 janvier 2022, y compris pour les personnes déjà isolées à cette date.

La durée d'isolement d'un agent positif à la Covid-19 dépend du statut vaccinal de l'agent.

### 1. Agents avec schéma vaccinal complet

- Isolement strict immédiat
  - Réalisation d'un test antigénique ou PCR le **5ème jour après la date du début des symptômes** ou la date de prélèvement du test positif en l'absence de symptômes.
- si le test est négatif et en l'absence de symptômes depuis 48 heures : fin de l'isolement le **5ème jour**
- si le test est positif ou s'il n'a pas été réalisé : poursuite de l'isolement **jusqu'au 7ème jour** après la date du début des symptômes ou la date de prélèvement du test positif en l'absence de symptômes. Il n'est pas nécessaire de réaliser un nouveau test au 7ème jour.

### 2. Agents non vaccinés ou avec un schéma vaccinal incomplet

- Isolement strict immédiat
  - Réalisation d'un test antigénique ou PCR le **7ème jour après la date du début des symptômes** ou la date de prélèvement du test positif en l'absence de symptômes.
- si le test est négatif et en l'absence de symptômes depuis 48 heures : fin de l'isolement le **7ème jour**
- si le test est positif ou s'il n'a pas été réalisé : poursuite de l'isolement **jusqu'au 10ème jour** après la date du début des symptômes ou la date de prélèvement du test positif en l'absence de symptômes. Il n'est pas nécessaire de réaliser un nouveau test au 10ème jour.

L'arrêt de travail peut être demandé sur le téléservice dédié « declare ameli ». Il sera indemnisé sans jour de carence. Les agents positifs ayant reçu un SMS de l'Assurance Maladie sont invités à se rendre directement sur le téléservice pour demander leur arrêt.

Si l'état de santé n'est pas stabilisé à l'issue de l'isolement, le médecin traitant pourra prolonger l'arrêt.

Source : <https://www.ameli.fr/rouen-elbeuf-dieppe-seine-maritime/assure/covid-19/symptomes-gestes-barrieres-cas-contact-et-isolement/en-cas-de-test-positif-au-covid-19>

## Nouvelles règles d'isolement : une infographie de l'assurance maladie

L'assurance maladie propose une infographie sur les nouvelles règles d'isolement.

**LES NOUVELLES RÈGLES D'ISOLEMENT**

**Je suis vacciné complètement ou je suis un enfant de moins de 12 ans**

**JE M'ISOLE PENDANT 7 JOURS**

Je peux réduire mon isolement à 5 jours si j'ai un test antigénique ou RT-PCR négatif et si je n'ai plus de symptômes depuis 48h.

**Je ne suis pas vacciné ou pas complètement**

**JE M'ISOLE PENDANT 10 JOURS**

Je peux réduire mon isolement à 7 jours si j'ai un test antigénique ou RT-PCR négatif et si je n'ai plus de symptômes depuis 48h.

**PAS D'ISOLEMENT**

Mais j'applique strictement les gestes barrières.

**JE RÉALISE UN TEST ANTIGÉNIQUE OU RT-PCR** dès que j'apprends que je suis cas contact, puis j'effectue des autotests à J+2 et J+4 après mon dernier contact avec la personne positive.

Si l'un de mes tests est positif, je deviens un cas et je m'isole.\*

**JE SUIS CAS CONTACT**

**JE M'ISOLE PENDANT 7 JOURS**

À compter de la date du dernier contact. Pour sortir d'isolement je dois réaliser un test antigénique ou RT-PCR et avoir un résultat négatif.

Si le test est positif, je deviens un cas et je continue à m'isoler.

\*Si mon autotest est positif, je dois confirmer le résultat par un test antigénique ou RT-PCR.

Infographie ameli.fr : [En cas de contact avec une personne malade du Covid-19 | ameli.fr | Assuré](#)

Pour les cas contact vaccinés, si l'isolement n'est plus obligatoire, en revanche le **temps nécessaire à la réalisation du test doit être accordé et ne doit pas faire l'objet d'une retenue horaire ou financière.**

Si le délai nécessaire pour obtenir le résultat du test est important, l'agent exerce **en télétravail** ou, si sa fonction n'est pas télétravaillable, est placé **en ASA** dans cette attente.

Si le test est négatif, il rejoint son poste de travail immédiatement.

- P. 18 - [Questions réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 02 février 2022\) | DGAFP](#)

## Agent souffrant de symptômes évocateurs de la covid-19

A consulter sur notre FAQ : <https://www.cdg76.fr/actualites/covid-19-foire-aux-questions/>

### SITUATION DES AGENTS

#### Que faire si un agent souffre de symptômes évocateurs de la Covid-19 ? (mise à jour janvier 2022)

En cas de symptômes, même faibles, les démarches sont les suivantes :

- L'agent doit s'isoler sans délai, et maintenir à distance les personnes, même celles de son entourage ;
- Si l'agent est vacciné : il doit réaliser un test antigénique ou RT-PCR sans ordonnance dans les meilleurs délais ;
- Si l'agent n'est pas vacciné : il doit contacter son médecin traitant qui prescrira un test antigénique ou PCR dans les meilleurs délais ;
- Si l'agent ne peut pas **télétravailler**, il doit se déclarer sur le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) afin d'être placé en **autorisation spéciale d'absence (ASA)** dans l'attente du test et de ses résultats.

Source : <https://www.ameli.fr/rouen-elbeuf-dieppe-seine-maritime/assure/covid-19/symptomes-gestes-barrieres-cas-contact-et-isolement/symptomes-covid-que-faire>

## Garde d'enfants

### Situation des agents devant garder leur(s) enfant(s)

A consulter sur notre FAQ : <https://www.cdg76.fr/actualites/covid-19-foire-aux-questions/>

#### Quelle est la situation des agents devant garder leur(s) enfant(s) ? (mise à jour au 07/01/2022)

Ces mesures concernent les parents d'enfant(s) de moins de 16 ans ou d'enfant(s) en situation de handicap sans limite d'âge.

##### Un recours au télétravail

Les parents devant garder leur(s) enfant(s) en raison de la fermeture de la crèche, de la classe, de l'école ou du collège (ou lorsque leur(s) enfant(s) est/sont identifié(s) par l'Assurance Maladie comme cas-contact) **sont placés en télétravail**.

##### Une dérogation pour certains parents

Toutefois, **même si les missions peuvent être exercées en télétravail, une autorisation spéciale d'absence (ASA)** pourra, de manière dérogatoire, être accordée lorsque l'enfant relève de l'enseignement primaire (école maternelle ou primaire) ou d'un accueil en crèche et en l'absence de moyen de garde alternatif.

A la demande de l'agent, il appartiendra au chef de service d'examiner chaque situation individuelle en veillant à une juste conciliation entre les nécessités de service et les impératifs familiaux résultant de la fermeture des lieux d'accueil habituels.

##### Un placement en ASA si le télétravail est impossible

Pour les autres agents, si le télétravail s'avère impossible, dans ce cas :

- **les contractuels de droit public et les fonctionnaires IRCANTEC** sont placés en **autorisation spéciale d'absence (ASA)** et **bénéficient du régime dérogatoire des indemnités journalières** sans vérification des conditions d'ouverture de droits et sans jour de carence (demande de l'employeur à faire sur : <https://declare.ameli.fr/employeur/conditions>).
- **les fonctionnaires CNRACL** sont placés en **autorisation spéciale d'absence (ASA)** sans indemnités journalières.

Le dispositif dérogatoire de placement en ASA au motif d'une garde d'enfant intervenant en raison de la fermeture d'un établissement d'accueil du fait de la Covid-19 n'emporte **aucune conséquence sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant de droit commun**.

##### La fourniture d'un justificatif et d'une attestation sur l'honneur

L'agent doit fournir à son employeur un **justificatif attestant de la fermeture de l'établissement/classe/section** selon les cas (fourni par l'établissement scolaire ou à défaut par la municipalité) ou un document de l'Assurance Maladie attestant que leur enfant est considéré comme un cas contact à risque et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre.

Cette mesure ne pouvant bénéficier qu'à un seul parent, l'agent public remettra également à son employeur une **attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de la mesure pour les jours concernés**.

- Page 26 Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 (mise à jour au 29 décembre 2021) | DGCL
- site [ameli.fr](https://declare.ameli.fr/employeur/conditions) : <https://declare.ameli.fr/employeur/conditions>

Si la structure d'accueil de l'enfant ne fait pas l'objet d'une fermeture pour raison sanitaire, la DGCL précise dans sa FAQ actualisée que si l'enfant est :

- Positif : l'un des deux parents télétravaille ou à défaut est placé en ASA le temps de l'isolement.
- Cas contact dans le cadre de l'école, l'établissement d'accueil ou la crèche nécessitant la réalisation d'un test :
  - Pour l'enfant de **moins de trois ans** cas contact : l'utilisation d'un autotest étant proscrite, seul le test antigénique ou PCR sera un justificatif recevable. L'un des parents pourra alors bénéficier d'une ASA le temps nécessaire à la réalisation du test et il sera placé en télétravail (le cas échéant en ASA) jusqu'au résultat. Si le résultat est négatif, l'agent rejoindra son poste de travail.
  - Pour les enfants de **plus de trois ans** pour lesquels le recours à l'autotest est possible, le justificatif recevable pourra être basé sur une simple attestation d'autotest négatif. Il n'y a pas lieu d'accorder une ASA.

Il conviendra que l'agent fournisse par ailleurs tout document officiel attestant que l'enfant ne peut être accueilli jusqu'au test négatif.

- P. 20 [Questions réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 02 février 2022\) | DGAFP](#)

## Temps de travail

---

### Un recours renforcé au télétravail

Durant ces dernières semaines, plusieurs textes avaient prévu des mesures renforcées pour le télétravail, à l'instar du privé, et ce jusqu'au 02 février 2022.

Depuis le 2 février 2022, le recours au télétravail n'est plus obligatoire mais recommandé, et s'effectue dans les dispositions relatives au régime du droit commun de l'accord unanime du 13 juillet 2021.

- [Note d'information du 29 décembre 2021 relative au télétravail et au respect des règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail sur site dans la fonction publique territoriale | DGCL](#)
- [Circulaire du 29 décembre 2021 relative au télétravail dans la fonction publique de l'Etat et au respect des règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail sur site](#)
- p. 28 - [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 29 décembre 2021\) | DGCL](#)
- p. 15 - [Questions réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 02 février 2022\) | DGAFP](#)
- [Circulaire du 21 janvier 2022 relative au télétravail dans la fonction publique de l'Etat et au respect des règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail sur site](#)

## Hygiène et sécurité

---

### Autotests : personnels des écoles et structures d'accueil périscolaire

Les personnels qui exercent en établissement scolaire ou dans une structure d'accueil périscolaire peuvent, s'ils le souhaitent, obtenir gratuitement des autotests en pharmacie sur présentation d'une attestation professionnelle, établie et remise par l'employeur, et d'une pièce d'identité.

Chaque bénéficiaire se verra délivrer un lot d'autotests à hauteur de 10 autotests par mois, conformément aux dispositions de [l'article 29 de l'arrêté du 1er juin 2021 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise.](#)

Le site du Ministère de la solidarité et de la santé propose un **modèle d'attestation professionnelle - Délivrance d'autotests en officine pharmaceutique** – sur :

[https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dgs\\_urgent\\_no2022-14\\_annexe\\_1\\_-\\_autotests.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dgs_urgent_no2022-14_annexe_1_-_autotests.pdf)

- [Arrêté du 21 janvier 2022 modifiant l'arrêté du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, Journal officiel n° 18 du 22 janvier 2022 | Légifrance](#)
- [Les réponses à vos questions sur les modalités pratiques mises en place dans les écoles, collèges et lycées, en situation Covid19, pour les élèves, les familles et les personnels \(mise à jour du 25 janvier 2022\) | Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports](#)

### **Procole sanitaire d'accueil des élèves en écoles et établissements scolaires**

Le protocole sanitaire d'accueil des élèves en écoles et établissements scolaires est mis à jour au 25 janvier 2022 (mesures pour les écoles, collèges et lycées pour l'année scolaire 2021-2022).

- [Les réponses à vos questions sur les modalités pratiques mises en place dans les écoles, collèges et lycées, en situation Covid19, pour les élèves, les familles et les personnels \(mise à jour du 25 janvier 2022\) | Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports](#)

### **Protocole applicable aux accueils collectifs de mineurs**

Le protocole sanitaire applicable aux accueils collectifs de mineurs est mis à jour au 14 janvier 2022.

- [FAQ accueils collectifs de mineurs | Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse](#)

### **Protocole applicable aux accueils du jeune enfant**

Les recommandations nationales pour les modes d'accueil du jeune enfant ont été actualisées au 14 janvier 2022.

- [COVID-19 – MODES D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT | Ministère des solidarités et de la santé](#)

### **Aménagement temporaire des conditions de restauration**

Un décret aménage les conditions de restauration, lorsque la configuration du local de restauration ou de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19. Ces dispositions sont applicables jusqu'au 30 avril 2022. Compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire, cette date pourra être reportée par décret et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022.

- [Décret n° 2022-61 du 25 janvier 2022 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration, Journal officiel n° 21 du 26 janvier 2022 | Légifrance](#)

## Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19

Une version actualisée du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 est applicable. Si ce protocole n'est pas directement transposable à la fonction publique, les collectivités peuvent toutefois, en plus des différentes foires aux questions de la DGCL et de la DGAFP, s'appuyer sur ses normes indicatives en matière de santé et de sécurité.

- [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 \(Mis à jour au 25 janvier 2022\) | Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion](#)

## Rémunération

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

L'article 217 de la loi de finances pour 2021 a permis la suspension de la journée de carence pour les agents dont le congé de maladie est directement lié à la COVID 19, un examen de dépistage virologique concluant à une contamination par la covid-19 devant faire foi.

Cette suspension est également conditionnée par la transmission de l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie.

L'article 93 II 1° de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 prolonge la suspension de la journée de carence jusqu'à une date qui sera fixée par décret (**au plus tard au 31 décembre 2022**).

- Article 93 II 1° - [Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, Journal officiel n° 299 du 24 décembre 2021 | Légifrance](#)
- P. 18 - [Questions réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 02 février 2022\) | DGAFP](#)

### Prolongation du dispositif dérogatoire de versement des indemnités journalières

A consulter sur notre FAQ : <https://www.cdg76.fr/actualites/covid-19-foire-aux-questions/>

## INDEMNITÉS ET RÉMUNÉRATIONS

Dans quels cas les agents du régime général bénéficient-ils des indemnités journalières liées à la Covid-19 ? (mise à jour 13 janvier 2022)

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2022 prolonge le dispositif dérogatoire de **versement d'indemnités journalières (IJ)**. La prolongation pourra se faire jusqu'à une date qui sera fixée par décret ou, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2022.

Ce dispositif concerne les agents relevant du **régime général (contractuels et fonctionnaires IRCANTEC)** dès lors qu'ils **ne peuvent télétravailler** ou se trouvent **dans l'impossibilité de travailler en présentiel** en raison de leur situation au regard de l'épidémie de Covid-19.

Ces dispositions s'appliquent, sans conditions d'ouverture de droits et sans délai de carence, lorsque l'agent est :

- une personne **vulnérable** ne pouvant bénéficier de mesures de protection renforcées sur le lieu de travail
- un « **cas contact** » à risque de contamination (dispositif « contact tracing ») (agents non vaccinés ou ayant un schéma vaccinal incomplet)
- **testé positif** à la Covid-19 par RT-PCR ou par détection antigénique
- atteint de **symptômes évocateurs de la Covid-19**
- **parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap** faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Il appartient à l'employeur de faire une télé-déclaration pour l'obtention de cet arrêt de travail dérogatoire.

- Site AMELI.fr
- Loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022
- Décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 modifié prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19, Journal officiel n° 8 du 9 janvier 2021 (Légifrance)

## Les textes d'application de la loi de transformation de la fonction publique

### **Commissions consultatives paritaires (CCP)**

Un décret, pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, modifie le [décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale.](#)

Il révisé notamment la composition des CCP, précise la désignation des représentants du personnel ainsi que le fonctionnement de l'instance. Il supprime par ailleurs la distinction par catégorie hiérarchique à compter du prochain renouvellement général des instances.

Il prend enfin acte de la suppression des conseils de discipline de recours.

- [Décret n° 2021-1624 du 10 décembre 2021 modifiant certaines dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 289 du 12 décembre 2021 | Légifrance](#)

# À consulter sur internet

## Structurer la fonction recrutement : une méthode concrète, des outils et solutions pour recruter autrement et efficacement | DGAFP

Un guide de la DGAFP intitulé "Structurer la fonction recrutement" retrace les grandes lignes du processus de recrutement « en incluant les actions, les décisions et les moyens mis en œuvre par une équipe ou un service de recrutement ».

Le guide :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-structurer-la-fonction-recrutement>

## La lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique : rapport | DGAFP

La DGAFP publie la deuxième édition du rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique.

La première partie présente les différentes politiques publiques de ressources humaines participant à la lutte contre les discriminations et favorisant la diversité. Elle repose sur des retours d'expérience provenant des trois versants de la fonction publique et des éléments statistiques issus du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique et du Rapport de gestion du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

La seconde est constituée d'une analyse du Défenseur des droits sur la nature et les mécanismes de discrimination dans la fonction publique, il présente par ailleurs ses recommandations en la matière.

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport\\_annuel/RA-diversite-2020.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-diversite-2020.pdf)

## Violences sexuelles et sexistes dans la FPT : ressources

Plusieurs outils sont mis à disposition afin de lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

- [Projet de guide des outils statutaires et disciplinaires | DGAFP \(décembre 2021\)](#)
- [Prévenir les violences sexuelles et sexistes | ANDRHGCT \(décembre 2021\)](#)
- [Harcèlement moral et sexuel dans la fonction publique, de la prévention à l'action | SNDGCT \(juillet 2020\)](#)

### **Une Mission référent signalement des actes de violence ou de harcèlement proposée par le CDG 76**

Le Centre de gestion 76 s'est associé aux quatre autres CDG normands afin de proposer un service mutualisé répondant aux exigences induites par la réglementation : confidentialité, neutralité et objectivité. Pour en savoir plus :

<https://www.cdg76.fr/le-cdg-76/les-missions-du-cdg-76/missions-optionnelles/mission-referent-signalement-des-actes-de-violence-ou-de-harcèlement/>

## Guide de la négociation collective dans la fonction publique de l'État : mode d'emploi de la conclusion d'accords collectifs | DGAFP

La DGAFP publie un « Guide de la négociation collective dans la fonction publique de l'État : mode d'emploi de la conclusion d'accords collectifs ».

# À consulter sur internet

Il présente le nouveau cadre juridique issu de la réforme de la négociation collective prévue par l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique et du décret du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.

Il répond aux questions pratiques sur les sujets abordés dans la négociation, les personnes pouvant y participer, ainsi que sur les effets juridiques des clauses contenues dans les accords. « *Il détaille les étapes de la négociation, de son initiative jusqu'à la signature de l'accord, et recommande des bonnes pratiques à destination des négociateurs. Il précise, enfin, les modalités selon lesquelles l'accord peut être révisé, suspendu ou dénoncé.* »

Le guide

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/guide\\_negociation\\_collective.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide_negociation_collective.pdf)

## Statut de l'élu(e) local(e) | AMF

La brochure « Statut de l'élu(e) local(e) » reprend l'ensemble des dispositions relatives aux conditions d'exercice des mandats locaux, à jour en janvier 2022.

A consulter sur le site de l'AMF :

<https://www.amf.asso.fr/documents-statut-lelue-locale-mise-jour-janvier-2018/7828>

## Un guide pratique pour comprendre le droit à la formation des élus locaux | AMF

L'AMF met à disposition un guide à l'attention des élus. Il fait le point sur les formations : celles qui ont pour but d'accompagner les élus dans l'exercice de fonctions électives et celles qui permettent de faciliter la réinsertion professionnelle. Il se conclut par une dizaine de questions/réponses pratiques.

Le guide

[https://medias.amf.asso.fr/upload/files/Guide\\_formation\\_elus.pdf](https://medias.amf.asso.fr/upload/files/Guide_formation_elus.pdf)

## Le risque pénal des élus locaux et des fonctionnaires territoriaux : rapport | SMACL

Le rapport annuel 2021 sur le risque pénal des élus locaux et des fonctionnaires territoriaux (statistiques, jurisprudences, analyses d'expert et des conseils utiles) est publié par la SMACL.

A consulter sur :

<https://fr.calameo.com/read/0048500258f21a1817852?authid=6Ma4XjK4kmVV>

## Généralités

### Un code pour la fonction publique : la partie législative

Une ordonnance organise la partie législative du code général de la fonction publique. Elle abroge notamment la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Ces dispositions entreront **en vigueur le 1er mars 2022**, la partie réglementaire étant attendue en 2023.

La partie législative du code est subdivisée en 8 livres :

#### Livre I

##### • Droits, obligations et protections (art. L111-1 à L142-3)

- droits et libertés
- obligations
- protections et garanties.

#### Livre II

##### • Exercice du droit syndical et dialogue social (art. L211-1 à L291-2)

- Représentation des agents et garanties de l'exercice du droit syndical
- Négociation et accords collectifs
- Rapport social unique et base de données sociales
- Instances consultatives supérieures
- Comités sociaux
- Commissions administratives paritaires
- Commissions consultatives paritaires
- Instances de dialogue social

#### Livre III

##### • Recrutement (art. L311-1 à L372-2)

- Conditions générales d'accès aux emplois
- Recrutement des fonctionnaires
- Recrutement par contrat
- Emplois de direction
- Emploi des personnes en situation de handicap

#### Livre IV

##### • Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines (art. L411-1 à L462-2)

- Dispositions générales
- Formation professionnelle tout au long de la vie
- Télétravail
- Réorganisations de services, d'établissements ou de collectivités
- Organismes assurant des missions de gestion (CNFPT, centres de gestion...)

#### Livre V

##### • Carrière et parcours professionnel (art. L511-1 à L562-1)

- Positions et mobilités
- Appréciation de la valeur professionnelle, promotion interne et avancement
- Discipline
- Perte et suppression d'emploi
- Cessation définitive de fonctions ou d'emploi

#### Livre VI

##### • Temps de travail et congés (art. L611-1 à L652-2)

- Temps de travail
- Congés annuels, jours fériés et autorisations d'absence
- Congés liés aux responsabilités parentales ou familiales
- Congés liés à des activités civiles

## Livre VII

- **Rémunération et action sociale (art. L711-1 à L742-6)**
- Rémunération
- Avantages divers, prise en charge de frais
- Action sociale

## Livre VIII

- **Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail (art. L811-1 à L829-2)**
- Prévention en matière de santé et de sécurité au travail
- Protections liées à la maladie, à l'accident, à l'invalidité ou au décès

- [Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique, Journal officiel n° 283 du 5 décembre 2021 | Légifrance](#)
- [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique, Journal officiel n° 283 du 5 décembre 2021 | Légifrance](#)

### Code de la fonction publique : les tables de concordance

A la suite de la publication de l'ordonnance portant partie législative du code général de la fonction publique, deux tables de concordance sont proposées.

- [Partie législative - Ancienne / nouvelle numérotation | Légifrance](#)
- [Partie législative - Nouvelle / ancienne numérotation | Légifrance](#)

### Liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, ce dernier remplaçant le "Bilan social" qui s'opérait tous les deux ans.

Il s'établit à partir d'une base de données sociales qui comporte, sous forme dématérialisée, les données regroupées autour de dix thèmes eux-mêmes développés (1° *L'emploi* ; 2° *Le recrutement* ; 3° *Les parcours professionnels* ; 4° *La formation* ; 5° *Les rémunérations* ; 6° *La santé et la sécurité au travail* ; 7° *L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail* ; 8° *L'action sociale et la protection sociale* ; 9° *Le dialogue social* ; 10° *La discipline*).

Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales vient de préciser la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales.

Pour en savoir plus sur le rôle du centre de gestion en matière de Rapport social unique : <https://www.cdg76.fr/management-et-organisation-du-travail/la-prospective-gpeec/le-rapport-social-unique/>



- [Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales, Journal officiel n° 9 du 12 janvier 2022 | Légifrance](#)

## Droits et obligations

### Un référent laïcité dans la fonction publique

L'article 3 de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a prévu que les collectivités territoriales et les établissements publics désignent un référent laïcité en insérant un article [28 ter dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 \(CF les infos statutaires du CDG 76 de septembre 2021, p. 20\)](#).

Un décret d'application détermine les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité.

#### Les missions du référent laïcité

Le référent laïcité exerce les missions suivantes :

1. Le conseil aux chefs de service et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, (analyse et réponse sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général) ;
2. La sensibilisation des agents publics au principe de laïcité et la diffusion, au sein de l'administration concernée, de l'information sur ce principe ;
3. L'organisation, à son niveau et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, de la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année.

A la demande de l'autorité, le référent peut être également sollicité en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public.

#### Un référent laïcité au CDG 76

Le référent laïcité est notamment désigné par le président du centre de gestion pour les collectivités territoriales et établissements publics qui y sont affiliés à titre obligatoire ou volontaire.

A ce titre, le Président du Centre de gestion a désigné deux référents « laïcité », par ailleurs référents « déontologues » à disposition :

-des collectivités et établissements affiliés, dans le cadre de ses missions obligatoires

-des collectivités et établissements non affiliés, dans le cadre d'une nouvelle convention de partenariat « Conseil et assistance statutaire – Référent déontologie et laïcité – Référent signalement » qui leur sera adressé dans les prochains jours

Pour en savoir plus sur la mission proposée par le CDG 76 : <https://www.cdg76.fr/actualites/le-referent-laicite-nouvelle-mission-du-cdg-76/>

## Le référent laïcité : Le CDG 76 vous accompagne



- [Décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique, Journal officiel n° 300 du 26 décembre 2021 | Légifrance](#)
- [Circulaire ministérielle du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique](#)

## Médiation préalable obligatoire (MPO) : une mission désormais obligatoire pour les centres de gestion

L'expérimentation de la médiation préalable obligatoire (MPO) organisée par le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 prenant fin au 31 décembre 2021, la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire vient pérenniser ce dispositif au sein de la fonction publique territoriale. **La MPO devient ainsi une mission obligatoire pour les centres de gestion.** L'adhésion reste néanmoins facultative pour les collectivités.

**NDLR** : le CDG 76 participait déjà à cette expérimentation de la MPO et 8 médiations préalables obligatoires ont pu être conduites, exclusivement sur le champ de la rémunération (*RIFSSEP principalement*) et se sont soldées majoritairement par un accord de médiation.

La loi insère ainsi un nouvel article 25-2 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Le nouvel article stipule que « *les centres de gestion assurent par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative.*

*Les centres de gestion peuvent également assurer, dans les domaines relevant de leur compétence, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties (prévue aux articles L. 213-5 à L. 213-10 du même code), à l'exclusion des avis ou*

décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions. »

**NDLR** : les collectivités et établissements adhérents à l'expérimentation de la MPO sont d'ores et déjà invités à retirer les mentions «Recours à la médiation préalable obligatoire auprès du Centre de Gestion - CdG76 » qui devaient être, en principe, apposées sur leurs arrêtés »

Un décret d'application est toutefois attendu.

- [Articles 27 et 28 - Loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, Journal officiel n° 298 du 23 décembre 2021 | Légifrance](#)

## Congés

### Un congé spécifique pour les parents d'enfant atteint de pathologie chronique ou de cancer

Une loi crée un congé spécifique pour les parents dont l'enfant est atteint d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.

Pour les fonctionnaires, il prendra la forme d'une **autorisation spéciale d'absence (ASA)**.

Un décret d'application est toutefois attendu.

- [LOI n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer, Journal officiel n° 294 du 18 décembre 2021 | Légifrance](#)

### Un congé en cas de décès de la mère de l'enfant : les pièces à fournir

[Le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale](#) a conféré une portée réglementaire à certaines situations jusqu'alors précisées notamment par voie de circulaires : la circulaire NOR/FPPA/96/10038C du 21 mars 1996 et [la circulaire NOR/INT/B/07/00097/C du 27 septembre 2007 \(CF les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2021, p. 11 à 13\)](#).

**Pour mémoire** : Un congé en cas de décès de la mère de l'enfant ([article 57 5° a de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)), et, le cas échéant, le report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant, sont accordés de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

En effet, en cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin du congé maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin du congé maternité dont elle aurait bénéficié.

Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce congé, ce droit est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Un arrêté définit la liste des pièces accompagnant la demande écrite de congé maternité restant dû en cas de décès de la mère de l'enfant et, le cas échéant, de report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant, à savoir :

- [Le formulaire Cerfa n° 15411\\*01 intitulé « Demande d'indemnisation du congé de maternité restant dû à la suite du décès de la mère d'un nouveau-né » | site ameli.fr](#)

- Les pièces listées dans ce même [formulaire Cerfa](#).

**Pour mémoire :** La demande, accompagnée de ces pièces justificatives, précise aussi les dates de prise de ce congé.

Lorsque le fonctionnaire n'est pas le père de l'enfant, il transmet également :

- Tout document justifiant qu'il est le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle
  - Un document indiquant que le père de l'enfant ne bénéficie pas de ce congé.
- [Arrêté du 30 novembre 2021 définissant la liste des pièces accompagnant, dans la fonction publique territoriale, la demande de congé de maternité restant dû en cas de décès de la mère, Journal officiel n° 302 du 29 décembre 2021 | Légifrance](#)

## Allocation journalière de proche aidant et allocation journalière de présence parentale

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 revalorise l'allocation journalière de proche aidant ainsi que l'allocation journalière de présence parentale au niveau du Smic, soit 58,59 euros nets par jour.

- [Article 54 - Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, Journal officiel n° 299 du 24 décembre 2021 | Légifrance](#)
- [Site de la CAF](#)

Un décret fixe de nouvelles modalités de calcul de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) et de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) pour permettre le versement de montants correspondant à la valeur du salaire horaire minimum de croissance net (SMIC horaire net) en vigueur au 1er janvier 2022.

- [Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et à l'allocation journalière de présence parentale, Journal officiel n° 25 du 30 janvier 2022 | Légifrance](#)

## Filières et cadres d'emplois

### Emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet

Un décret fixe les dispositions relatives aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Il définit les emplois concernés, prévoit les modalités de sélection des candidats et les conditions d'emploi.

#### Les missions

Les experts de haut niveau et les directeurs de projet peuvent être chargés d'animer la conduite de projets en coordonnant l'action des services intéressés ou d'assurer des missions de conseil, d'audit ou de médiation qui requièrent une expérience diversifiée et une grande capacité d'analyse et de proposition.

Les missions confiées peuvent évoluer pendant la durée d'occupation des fonctions.

#### Une répartition en 3 groupes

Ces emplois sont répartis en trois groupes.

# Textes officiels

<b>Le groupe I</b>	comprend les emplois : <ul style="list-style-type: none"><li>• des communes de plus de 400 000 habitants,</li><li>• des départements de plus de 900 000 habitants,</li><li>• des régions de plus de 2 000 000 d'habitants</li><li>• des établissements publics assimilés dans les conditions prévues par le <a href="#">décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000</a>.</li></ul>
<b>Le groupe II</b>	comprend les emplois : <ul style="list-style-type: none"><li>• des communes de 150 000 à 400 000 habitants,</li><li>• des départements de moins de 900 000 habitants,</li><li>• des régions de moins de 2 000 000 d'habitants</li><li>• des établissements publics assimilés dans les conditions prévues par le <a href="#">décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000</a>.</li></ul>
<b>Le groupe III</b>	comprend les emplois : <ul style="list-style-type: none"><li>• des communes de 40 000 à 150 000 habitants et</li><li>• des établissements publics assimilés dans les conditions prévues par le <a href="#">décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000</a>.</li></ul>

## Un nombre maximal d'emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet

Le nombre maximal d'emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet est fixé à :

- 2 emplois d'expert de haut niveau ou de directeur de projet pour les collectivités ou établissements publics relevant des groupes II et III.
- 3 emplois d'expert de haut niveau ou de directeur de projet pour les collectivités ou établissements publics relevant du groupe I.

## Nomination

Peuvent être nommés dans l'un de ces emplois les fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois relevant de la **catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B**.

Pour être nommés, les fonctionnaires doivent justifier d'au moins **6 années d'activités professionnelles diversifiées** les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

Les fonctionnaires nommés sont placés **en position de détachement**.

## Durée

La nomination est prononcée pour une **durée maximale de 3 ans** renouvelable dans la limite d'une durée totale d'occupation d'un même emploi **de 6 ans**.

Trois mois au moins avant le terme de son détachement, l'agent peut demander à être reconduit dans ses fonctions. Au moins deux mois avant ce terme, l'autorité territoriale lui notifie la décision.

## Echelonnement indiciaire

Le décret n° 2022-49 du 21 janvier 2022 fixe l'échelonnement indiciaire des emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet qui se décompose en **8 échelons**.

Les fonctionnaires nommés dans l'un de ces emplois sont classés selon les dispositions prévues [à l'article 18 du décret n° 2022-48](#).

- [Décret n° 2022-49 du 21 janvier 2022 portant échelonnement indiciaire des experts de haut niveau et des directeurs de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, Journal officiel n° 19 du 23 janvier 2022 | Légifrance](#)

## Régime indemnitaire

Les fonctionnaires nommés dans l'un de ces emplois peuvent bénéficier du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine.

- [Décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, Journal officiel n° 19 du 23 janvier 2022 | Légifrance](#)

## Catégorie C : organisation des carrières

Deux décrets touchent à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale.

Le premier procède à la **modification du nombre d'échelons et de la durée de certains échelons** des grades de divers cadres d'emplois de la FPT classés dans les **échelles de rémunération C1 et C2**. Il tire les conséquences de ces évolutions en adaptant les modalités de **classement lors de la nomination** dans un cadre d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la FPT. Il prévoit enfin l'attribution d'une **bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année**.

Ces dispositions 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 1er janvier 2022 dans des cadres d'emplois de catégorie B.

Le second revalorise, à compter du 1er janvier 2022, l'**échelonnement indiciaire afférent aux échelles de rémunération C1, C2 et C3** applicables aux cadres d'emplois relevant du décret C type. Les échelles de rémunération des cadres d'emplois des agents de maîtrise et des agents de police municipale sont modifiées dans les mêmes conditions.



Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site du cdg76 :

[Étude n° 509 portant sur l'organisation des carrières des agents de catégorie C \(Mise à jour au 1er janvier 2022\)](#)

[Fiches carrières au 1er janvier 2022](#)

- [Décret n° 2021-1818 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle, Journal officiel n° 301 du 28 décembre 2021 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2021-1819 du 24 décembre 2021 modifiant divers décrets fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 301 du 28 décembre 2021 | Légifrance.](#)

## **Modalités de recrutement d'agents de police municipale par un syndicat de communes**

Un décret, pris en application de [l'article L. 512-1-2 du code de la sécurité intérieure](#), fixe les modalités de mise en commun entre communes des agents de police municipale lorsque ceux-ci sont recrutés par un syndicat de communes.

Un délai de 6 mois est prévu pour que les syndicats de communes, formés sur le fondement de ce même article avant la publication de ce décret, mettent en conformité leurs statuts.

- [Décret n° 2021-1640 du 13 décembre 2021 relatif au recrutement d'agents de police municipale par un syndicat de communes en application de l'article L. 512-1-2 du code de la sécurité intérieure, Journal officiel n° 291 du 15 décembre 2021 | Légifrance](#)

## **Engagement de servir des policiers municipaux**

Un décret précise les conditions d'application de [l'article L. 412-57 du code des communes](#) relatif à l'engagement de servir des policiers municipaux, créé par l'article 9 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés.

Dans les trois ans au maximum à compter de la date de titularisation, l'engagement de servir peut être imposé par la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale au fonctionnaire stagiaire recruté dans un cadre d'emplois de la police municipale.

En cas de rupture de cet engagement, le fonctionnaire rembourse, à la demande de l'employeur territorial, une somme forfaitaire prenant en compte le coût de sa formation initiale d'application.

Les modalités de calcul du montant forfaitaire à rembourser, précisées par ce décret, tiennent compte du temps passé sur le poste après la titularisation.

- [Décret n° 2021-1920 du 30 décembre 2021 pris pour l'application de l'article L. 412-57 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policiers municipaux, Journal officiel n° 304 du 31 décembre 2021 | Légifrance](#)

## **Sanctions encourues en cas de violences de ou sur un agent de police municipale ou un garde champêtre**

La Loi relative à la responsabilité pénale et à la sécurité intérieure insère un article 222-14-5 au sein du code pénal qui prévoit les sanctions encourues en cas de violences, notamment sur un agent de police municipale ou

un garde champêtre dans l'exercice ou du fait de ses fonctions et lorsque la qualité de la victime est apparente ou connue de l'auteur.

Sont également punies des mêmes peines les violences commises par les agents de police municipale ou les gardes champêtres, en raison de leurs fonctions, sur leur conjoint, sur leurs ascendants ou leurs descendants en ligne directe ou sur toute autre personne vivant habituellement à leur domicile ou, dans l'exercice ou du fait de leurs fonctions, sur une personne affectée dans les services de police nationale ou de gendarmerie nationale, de police municipale ou de l'administration pénitentiaire et dont la qualité est apparente ou connue de l'auteur.

- [Art 10 - Loi n° 2022-52 du 24 janvier 2022 relative à la responsabilité pénale et à la sécurité intérieure, Journal officiel n° 20 du 25 janvier 2022 | Légifrance](#)

## **Filière médico-sociale : déclinaison du SEGUR de la santé dans la fonction publique territoriale**

Les accords du SEGUR de la Santé, destinés jusqu'alors aux corps paramédicaux de la Fonction publique hospitalière, sont transposés dans la fonction publique territoriale **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022**.

**Sept décrets** visent à assurer un meilleur déroulement de carrière ainsi qu'une revalorisation indiciaire de certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale.

- **Cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale**

Deux décrets revalorisent certains cadres d'emplois en fusionnant les deux classes du premier grade et en faisant bénéficier les fonctionnaires des cadres d'emplois de nouvelles modalités de carrière plus proches de celles des cadres d'emplois A-type.

Le premier revalorise certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale dans le cadre de la mise en œuvre du SEGUR de la santé. Le second modifie leurs grilles indiciaires.

Les cadres d'emplois concernés sont les :

- 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...
- [Décret n° 2021-1879 du 28 décembre 2021 modifiant les dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 303 du 30 décembre 2021 | Légifrance](#)
  - [Décret n° 2021-1880 du 28 décembre 2021 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 303 du 30 décembre 2021 | Légifrance](#)

## • Cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale

Un décret 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.

Sont ainsi concernés, les cadres d'emplois des :

- infirmiers territoriaux relevant du [décret n° 92-861 du 28 août 1992](#)
- puéricultrices territoriales relevant du [décret n° 92-859 du 28 août 1992](#)
- puéricultrices cadres territoriaux de santé relevant du [décret n° 92-857 du 28 août 1992](#)
- cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux relevant du [décret n° 2003-676 du 23 juillet 2003](#).

Un second décret procède à la revalorisation de leurs grilles indiciaires.

- [Décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 303 du 30 décembre 2021 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2021-1886 du 29 décembre 2021 fixant les échelonnements indiciaires applicables aux cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 303 du 30 décembre 2021 | Légifrance](#)

## • Nouveau cadre d'emplois classés en catégorie B

Deux décrets définissent les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des **aides-soignants territoriaux** et des **auxiliaires de puériculture territoriaux**, classés dans la catégorie B de la fonction publique territoriale, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe.

- [Décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux, Journal officiel n° 303 du 30 décembre 2021 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux, Journal officiel n° 303 du 30 décembre 2021 | Légifrance](#)

Un troisième décret fixe **leur échelonnement indiciaire** après leur reclassement en catégorie B.

- [Décret n° 2021-1885 du 29 décembre 2021 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 303 du 30 décembre 2021 | Légifrance](#)

## Maladie

### RAPPEL - Le conseil médical : exit le comité médical et les commissions de réforme

Les dispositions [de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et famille dans la fonction publique \(CF les infos statutaires du CDG 76 de novembre 2020, p. 13\)](#) sont entrées **en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2022**. Le conseil médical remplace désormais les comités médicaux et commissions de réforme. **Le décret n'est toutefois pas encore publié.**

## Rémunération

### RAPPEL - Déclaration sociale nominative (DSN)

Toutes les collectivités doivent désormais utiliser la DSN pour déclarer les informations liées à la feuille de paie des agents (rémunérations, cotisations etc.).

Pour en savoir plus : <https://www.net-entreprises.fr/declaration/dsn-fonction-publique/>

### Indemnité inflation

L'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1<sup>er</sup> décembre 2021 de finances rectificative pour 2021 a acté la mise en œuvre de l'indemnité inflation. Un décret, des foires aux questions ainsi qu'une fiche d'information de la DGCL ont précisé le dispositif.

Dans la fonction publique territoriale, l'indemnité inflation concerne l'ensemble des agents quel que soit leur statut, leurs fonctions et leur quotité de travail (fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels de droit public ou de droit privé, agents à temps complet et non complet, stagiaires avec gratification et vacataires) **employés au cours du mois d'octobre 2021**, sous réserve que leur rémunération **ne dépasse pas les 26 000 euros bruts annuels au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 octobre 2021, éventuellement réduits à due proportion des périodes non travaillées**. Des dispositions particulières concernent également les personnes indemnisées au titre du chômage par les collectivités et établissements publics ou les retraités.

Le versement doit intervenir **au plus tard le 28 février 2022**.



Une fiche pratique du CDG 76 présente plus en détail ce dispositif ainsi que les cas particuliers.

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2021/12/fiche-pratique-n-69-indemnite-dinflation-2021.pdf>

Un modèle de déclaration sur l'honneur attestant de la rémunération perçue par l'agent est également disponible sur le site du CDG 76 : <https://www.cdg76.fr/actualites/indemnite-inflation-des-precisions-sur-son-versement/>

**A noter :** La trésorerie précise que « la compensation financière de l'Etat au titre de l'indemnité inflation devra être constatée par l'émission d'un titre de recettes au compte 6459 " Remboursements sur charges de sécurité sociale et de prévoyance " au nom de l'Urssaf.

Il conviendra de joindre à l'appui du titre de recettes un état récapitulatif indiquant le montant total des indemnités "inflation" versées.

La compensation sera réalisée par la Trésorerie sur le mandat des cotisations de charges sociales et seul le montant net (cotisations sociales moins le montant des indemnités "inflation") sera versé à l'Urssaf. »

- [Article 13 - Loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021, Journal officiel n° 280 du 2 décembre 2021 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021, Journal officiel n° 289 du 12 décembre 2021 | Légifrance](#)
- [Fiche d'information relative au versement de l'indemnité inflation dans la fonction publique territoriale | DGCL](#)
- [« Questions-Réponses » relatif aux conditions et modalités de versement de l'indemnité inflation | Bulletin officiel de la sécurité sociale \(BOSS\)](#)
- [Toutes les réponses à vos questions sur l'indemnité inflation | Gouvernement](#)

## Extension du complément de traitement indiciaire (CTI)

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 étend le bénéfice du complément de traitement indiciaire (CTI) aux fonctionnaires exerçant, notamment, les fonctions d'aide-soignant, d'infirmier, de cadre de santé, etc. en particulier au sein des services de soins infirmiers à domicile mentionnés aux 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à savoir :

- Les établissements et les 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 (SSIAD) ;
- Les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, 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 ou bien qui leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert.

Une indemnité équivalente au complément de traitement indiciaire est versée aux agents contractuels de droit public exerçant au sein des mêmes structures et occupant des fonctions analogues.

Pour l'ensemble de ces personnels, le complément de traitement indiciaire s'appliquera de façon rétroactive aux rémunérations versées à compter du 1er octobre 2021 et dans des **conditions fixées par décret à paraître**.

- [Article 42 - Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, Journal officiel n° 299 du 24 décembre 2021 | Légifrance](#)

## Modalités de communication et de conservation des bulletins de paye et de solde par voie électronique

Un décret prévoit l'application aux personnels des collectivités locales des modalités de communication et de conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde en vigueur pour les agents de l'Etat, avec une conservation des documents par la direction générale des finances publiques pendant toute la carrière de l'agent et jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de soixante-quinze ans.

- [Décret n° 2021-1752 du 21 décembre 2021 relatif aux modalités d'utilisation par certaines personnes morales de droit public de l'espace numérique sécurisé des agents publics et modifiant la durée de conservation des données au sein de ce traitement, Journal officiel n° 298 du 23 décembre 2021 | Légifrance](#)

## -----UNE SELECTION DES CHIFFRES DE LA PAIE-----

### Revalorisation du SMIC au 1er janvier 2022

Le SMIC horaire brut est porté à **10,57 euros** (au lieu de 10,48 euros) et le SMIC mensuel brut à 1 603,12 euros sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (au lieu de 1 589,47 euros).

- [Décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 portant relèvement du salaire minimum de croissance, Journal officiel n° 298 du 23 décembre 2021 | Légifrance](#)

### Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

Afin qu'aucun agent public ne soit payé au-dessous du SMIC, un décret relève le minimum de traitement dans la fonction publique qui est porté à **l'indice majoré 343** (indice brut 371).

Pour mémoire, une première revalorisation de ce minimum de traitement était déjà intervenue le 1er octobre dernier ([CF les infos statutaires du CDG 76 d'octobre 2021, p. 19](#)).

- [Décret n° 2021-1749 du 22 décembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique, Journal officiel n° 298 du 23 décembre 2021 | Légifrance](#)

### Indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG)

Le décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020 a prévu la **réévaluation annuelle** de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1er janvier de chaque année modifiant ainsi [le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017](#) pris en application de [l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018](#) et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique.

Au 1er janvier de chaque année, **si la rémunération brute a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité sera réévalué proportionnellement à cette évolution.**

Par ailleurs, « lorsqu'un changement de quotité de travail est intervenu au cours de l'année civile écoulée ou que l'agent a connu une évolution de sa rémunération liée à un congé maladie sur cette même période, l'incidence de ces évolutions est neutralisée pour la réalisation de cette comparaison. »

- [Décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique, Journal officiel n° 307 du 20 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Risque accidents de travail et maladies professionnelles

Pour l'année 2022, le taux moyen national couvrant le risque accidents du travail et maladies professionnelles pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics est fixé à **1,79 %**.

**NDLR** : Ce taux est cependant variable en fonction du nombre d'accidents survenus dans le secteur géographique où se situe la collectivité et de la masse salariale. Il est donc nécessaire de consulter la Caisse d'assurance retraite et de santé (CARSAT) pour connaître le taux applicable à chaque collectivité.

- [Arrêté du 24 décembre 2021 Relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2022, Journal officiel n° 303 du 30 décembre 2021 | Légifrance](#)

## Plafond de Sécurité sociale inchangé au 1er janvier 2022

Le plafond mensuel de sécurité sociale reste fixé à **3 428 € (mensuel)** pour les rémunérations ou gains versés du 1er janvier au 31 décembre 2022.

- [Arrêté du 15 décembre 2021 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2022, Journal officiel n° 294 du 18 décembre 2021 | Légifrance](#)

## Barème des saisies et cessions des rémunérations

Le barème des saisies sur salaire est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, hors tabac. Un décret modifie la proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles, en application de l'article [L. 3252-2 du Code du travail](#).

Il est fixé comme suit :

- Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à **3 940 €** (au lieu de 3 870 €).
- Le dixième, sur la tranche supérieure à 3 940 € et inférieure ou égale à **7 690 €** (au lieu de 7 550 €).
- Le cinquième, sur la tranche supérieure à 7 690 € et inférieure ou égale à **11 460 €** (au lieu de 11 250 €).
- Le quart, sur la tranche supérieure à 11 460 € et inférieure ou égale à **15 200 €** (au lieu de 14 930 €).
- Le tiers sur la tranche supérieure à 15 200 € et inférieure ou égale à **18 950 €** (au lieu de 18 610 €).
- Les deux tiers sur la tranche supérieure à 18 950 € et inférieure ou égale à **22 770 €** (au lieu de **22 360 €**).
- La totalité sur la tranche supérieure à **22 770 €**.

**NDLR** : Une somme au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA) prévu pour un allocataire seul doit toutefois être laissée à l'agent. Ce dernier est fixé à **565,34 €** depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021 ([Décret n° 2021-530 du 29 avril 2021 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active](#)).

- [Décret n° 2021-1607 du 8 décembre 2021 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations, Journal officiel n° 287 du 10 décembre 2021 | Légifrance](#)

## Retenues pour pension CNRACL inchangées

Les taux des retenues pour pension CNRACL restent fixés à **11,10 %** pour la part salariale et à **30,65 %** pour la part patronale.

- <https://www.juris-cnacl.retraites.fr/cotisations/taux-de-cotisations/tableau-recapitulatif>
- [Décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010 portant relèvement du taux de cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, Journal officiel n° 303 du 31 décembre 2020 | Légifrance](#)

## Fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition – Taux de la contribution pour pension

Pour mémoire, le décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019, pris en application de [l'article 66 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, a fixé le taux de la contribution employeur pour les employeurs territoriaux accueillant des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition. Ce taux est identique au taux de la contribution pour pension des fonctionnaires CNRACL fixé à **30,65 %** (part employeur).

Ces dispositions s'appliquent aux fonctionnaires de l'Etat dont la mise à disposition ou le détachement est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du **1er janvier 2020**.

**NDLR** : Le taux de contribution patronale, pour les fonctionnaires de l'Etat dont le détachement ou la mise à disposition est toujours en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2020, reste fixé à **74,28%**.

- Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers, Journal officiel n° 266 du 16 novembre 2019
- Circulaire du 06 janvier 2021

## Apprentissage : une majoration de la cotisation CNFPT

En application de l'article 122 de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, et à compter du 1er janvier 2022, le CNFPT versera aux centres de formation des apprentis (CFA) les frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et établissements publics.

Les collectivités et établissements publics doivent quant à eux verser une majoration de 0,05% de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle des apprentis.

- [Article 122 - loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, Journal officiel n° 304 du 31 décembre 2021 | Légifrance](#)

## Fin de fonctions

### Retraite CNRACL - Procédure de validation de services effectués en tant que contractuel

Un décret modifie la procédure de validation de services effectués en tant que contractuel pour les fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Il présente, pour les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1er janvier 2013 ou le 1er janvier 2015, la procédure de demande de validation de ces services.

- [Décret n° 2021-1604 du 9 décembre 2021 relatif à la procédure de validation des services de non-titulaire dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, Journal officiel n° 287 du 10 décembre 2021 | Légifrance](#)

### Capital décès : prolongation des modalités de calcul dérogatoires

[Le décret n° 2021-176 du 17 février 2021](#) a modifié temporairement les modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droits de l'agent public décédé entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 ([CF les infos statutaires du CDG 76 de mars 2021, p. 17](#)).

Un décret prolonge ce dispositif au-delà de cette période, ces dispositions sont donc applicables aux capitaux décès versés aux ayants droit de l'agent public civil décédé à compter du 1er janvier 2021 sans date butoir.

Pour mémoire :

#### Pour les fonctionnaires CNRACL

Habituellement versé sous forme d'un capital forfaitaire, son montant est, pour les agents décédés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, égal à la **dernière rémunération brute annuelle** du fonctionnaire.

Pour les fonctionnaires décédés et ayant **un âge supérieur ou égal à celui prévu pour faire valoir les droits à la retraite**, mais non encore admis, ce montant est égal **au quart de sa dernière rémunération brute annuelle**.

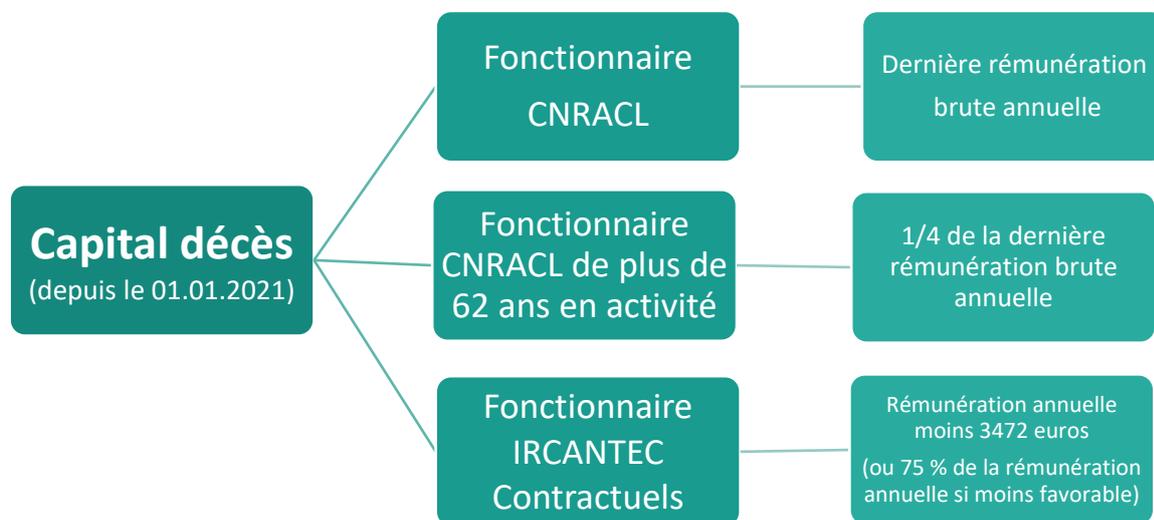
Pour le calcul du capital décès, le traitement à prendre en considération est celui afférent à **l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès**.

#### Pour les agents contractuels et les fonctionnaires IRCANTEC

Le montant du capital décès versé aux ayants droits de l'agent contractuel ou du fonctionnaire Ircantec est égal à la somme des salaires **des 12 mois** précédant la date du décès, somme minorée du montant du capital décès prévu à l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale fixé à 3 476 euros depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021.

Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas si le montant du capital décès ainsi obtenu est, du fait de ces nouvelles modalités de calcul, inférieur à 75 % des salaires des 12 derniers mois.

# Textes officiels



- [Décret n° 2021-1860 du 27 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé, Journal officiel n° 302 du 29 décembre 2021 | Légifrance](#)

## Organisation du travail

### Modalités dérogatoires de télétravail

Le [décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) a organisé les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. La période de crise sanitaire étant venue bouleverser ce cadre, un accord relatif au télétravail dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 13 juillet 2021 ([CF les Infos statutaires du CDG 76 de septembre 2021, p. 21 à 25](#)).

La quotité maximale de télétravail dans la fonction publique a été ainsi fixée à 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein, quotité à laquelle il peut toutefois être dérogé pour les situations spécifiques, notamment **pour les personnes en situation de handicap, pour les femmes enceintes et les proches aidants**. Un décret vient en préciser les modalités.

A la demande des agents, il est donc possible, depuis le 23 décembre 2021, de déroger au plafonnement des trois jours de télétravail dans les cas suivants :

# Textes officiels

**Agents dont l'état de santé ou le handicap le justifie**

- Durée de **6 mois maximum** sur avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail, **renouvelable** dans les mêmes conditions

**Femmes enceintes**

- sans limitation de durée

**Agents éligibles au congé de proche aidant**

- Durée **3 mois maximum renouvelable**

**Situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site**

- autorisation temporaire de télétravail

- [Décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021 modifiant les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, Journal officiel n° 297 du 22 décembre 2021 | Légifrance](#)

## Un accord local portant sur la mise en œuvre du télétravail

Jean-Claude WEISS, Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime, et les différents représentants des syndicats ont signé, le vendredi 7 janvier 2022, un accord local portant sur la mise en œuvre du télétravail au sein des collectivités territoriales et établissements publics relevant du Comité Technique Intercommunal de la Seine-Maritime.

Pour en savoir plus :

<https://www.cdg76.fr/actualites/teletravail-signature-dun-accord-local-entre-le-cdg-76-et-les-organisations-syndicales/>



### ACCORD LOCAL TÉLÉTRAVAIL

Télécharger le modèle au format word

# Textes officiels

Vous avez reçu, le 25 janvier 2022, un mail des services de la Préfecture sollicitant la transmission d'une délibération pour justifier du temps de travail applicable aux agents de votre collectivité. En effet, depuis le 1er janvier 2022, celui-ci doit être égal à 1607 heures par an pour un temps complet, sauf dérogation.

Pour vous aider à répondre à cette demande, le Centre de gestion 76 met à votre disposition [un modèle de délibération relatif au temps de travail au 1er janvier 2022](#)

Vous pouvez, dès à présent, inscrire cette délibération à l'ordre du jour de votre prochain Conseil et en transmettre dès à présent le projet afin d'obtenir l'avis préalable du Comité technique à l'adresse mail [marianne.lebret@cdg76.fr](mailto:marianne.lebret@cdg76.fr)

## Protection sociale

### **RAPPEL - Protection sociale complémentaire (PSC) : un débat à organiser au plus tard le 18 février 2022**

Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et des établissements publics sont tenus d'organiser un débat sur la protection sociale complémentaire (PSC) avant le 18 février 2022, conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

### **Le CDG 76 vous accompagne**

Pour en savoir plus :

<https://www.cdg76.fr/actualites/de-nouvelles-obligations-pour-les-employeurs/>



## Statut de l' élu

### **Formation des élus**

« Un décret constitue une nouvelle mesure d'application de la réforme de la formation des élus locaux prévue par deux ordonnances du 20 et 27 janvier 2021. Il précise le cadre conventionnel et réglementaire auquel la caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du dispositif, devra se conformer, s'agissant notamment de la convention pluriannuelle conclue avec l'Etat, du recouvrement des cotisations des élus et du paiement des prestations de formation, ou du contenu des conditions générales d'utilisation du service dématérialisé afférent. Il modifie les dispositions du code du travail relatives à ce service dématérialisé afin d'y intégrer le droit individuel à la formation. Il étend l'application du droit commun de la formation professionnelle aux organismes agréés

pour la formation des élus locaux, en matière d'obligations déclaratives, de règles de fonctionnement et de qualité. Il prolonge par ailleurs le délai dont disposent les élus locaux pour déposer une demande de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat afin qu'il corresponde à la durée de versement possible de cette allocation, et modifie une disposition réglementaire relative au crédit d'heures des élus municipaux, afin de la conformer aux changements législatifs introduits par l'article 87 de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique. »

Pour en savoir plus sur les évolutions des modalités de gestion des cotisations dues au titre du DIF ELUS à compter de 2022:

<https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/content/volutions-compter-de-2022-des-modalit-s-de-gestion-des-cotisations-dues-au-titre-du-dif-elus>

- [Décret n° 2021-1708 du 17 décembre 2021 relatif à la gestion et au service dématérialisé du fonds du droit individuel à la formation des élus, aux droits et obligations des organismes de formation des élus locaux et portant diverses dispositions relatives aux droits des élus locaux et au compte personnel de formation, Journal officiel n° 295 du 19 décembre 2021 | Légifrance](#)

## Actes des collectivités

### Un déferé-suspension préfectoral contre les actes des collectivités portant atteinte au principe de laïcité

Une instruction aux préfets présente l'application du nouveau déferé-suspension en matière de laïcité organisé par la loi confortant le respect des principes de la République du 24 août 2021.

La circulaire précise la liste des domaines couverts par le déferé suspension et notamment l'organisation de services publics locaux ou le recrutement au sein de la FPT.

- [Instruction du Gouvernement du 31 décembre 2021 relative au contrôle de légalité des actes portant gravement atteinte aux principes de laïcité et de neutralité des services publics | Ministère de l'Intérieur](#)

## Action sociale

### Prestations interministérielles d'action sociale : les taux en 2022

Une circulaire du Ministère de la transformation et de la fonction publiques précise les taux applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune.

PRESTATIONS	Montants 2022
<b>RESTAURATION</b>	
Prestation repas	1,29 €
<b>AIDE A LA FAMILLE</b>	
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	23,95 €
<b>SUBVENTIONS POUR SÉJOURS D'ENFANTS</b>	
En colonies de vacances	
enfants de moins de 13 ans	7,69 €
enfants de 13 à 18 ans	11,63 €
En centres de loisirs sans hébergement	
journée complète	5,55 €
demi-journée	2,80 €
En maisons familiales de vacances et gîtes	
séjours en pension complète	8,09 €
autre formule	7,69 €
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	
forfait pour 21 jours ou plus	79,69 €
pour les séjours d'une durée inférieure, par jour	3,79 €
Séjours linguistiques	
enfants de moins de 13 ans	7,69 €
enfants de 13 à 18 ans	11,64 €
<b>ENFANTS HANDICAPÉS</b>	

# Circulaires

Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	<b>167,54 €</b>
<i>Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales</i>	
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	<b>21,94 €</b>

**NDLR** : Cette liste est seulement indicative. Pour les collectivités locales et les établissements, une délibération est toutefois nécessaire pour déterminer le type, la nature et le montant des prestations d'action sociale proposées.

- [Circulaire du 31 décembre 2021 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune | Légifrance](#)



# Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime