

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



■ Août-Septembre 2022



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

Textes sélectionnés en juillet et août 2022

Focus Covid-19	4
Des précisions de la DGAFP et de la DGCL	4
Covid-19 : fin des régimes d'exception	4
Cas contact, cas positif à la covid-19, etc.	4
Passe sanitaire : fin du dispositif	4
Une obligation vaccinale des professionnels de santé toujours en vigueur	5
Maintien en ASA des agents considérés comme vulnérables	5
Fin des ASA pour garde d'enfant(s) en raison de la Covid 19	6
La suspension de la journée de carence en cas d'arrêt maladie directement lié à la Covid-19	6
Cadre sanitaire pour le fonctionnement des écoles, collèges et lycées pour l'année scolaire 2022-2023	6
Réunions des conseils municipaux : retour aux règles de droit commun	6
A consulter sur Internet	7
Textes officiels	9
DERNIERE MINUTE	9
Catégorie B	9
Formation	9
Formation et accompagnement des agents publics peu qualifiés, en situation de handicap ou d'usure professionnelle	9
Accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle	13
Filières et cadres d'emplois.....	16
Auxiliaires de puériculture territoriaux et aides-soignants : concours sur titres	16
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière, diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes : concours sur titres.	16
Vidéoprotection et agents de police municipale	17
Congé	17
Congé de proche aidant	17
Contractuels	17
Dispositions générales relatives aux agents contractuels.....	17
Rémunération	21

sommaire

RAPPEL : Augmentation du point d'indice au 1er juillet 2022	21
RAPPEL : Revalorisation des allocations chômage au 1er juillet 2022	21
Complément de traitement indiciaire	22
Garantie individuelle du pouvoir d'achat 2022 (GIPA).....	22
Relèvement du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au 1er août 2022	23
Jurisprudences.....	24
Cumuls	24
Comité social territorial : inéligibilité des agents en congé de maladie du fait d'une infection grave	24
Carrière	24
Entretien professionnel et ancienneté du supérieur hiérarchique direct	24
Questions écrites.....	25
Documents administratifs.....	25
Communication de l'organigramme des services de la collectivité et du répertoire téléphonique intérieur de la collectivité aux membres de l'assemblée délibérante	25
Rémunération	25
Nouvelle bonification indiciaire (NBI) des secrétaires de mairie à temps partiel ou à temps non complet.....	25
Maladie	25
Période de préparation au reclassement (PPR) : un recours possible devant la juridiction administrative en cas de refus de la collectivité	25
Statut de l' élu	26
Compatibilité entre les fonctions de maire et d'adjoint et de sapeur-pompier volontaire.....	26



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/>

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 \(mise à jour au 24 août 2022\) | DGAFP](#)
- [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(en attente de mise à jour\) | DGCL](#)

Covid-19 : fin des régimes d'exception

La loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022 a organisé la sortie de l'état d'urgence sanitaire au 31 juillet 2022 et mis fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19.

- [Loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19, Journal officiel n° 176 du 31 juillet 2022 | Légifrance](#)

Cas contact, cas positif à la covid-19, etc.

Retrouvez les pages constamment actualisées de l'Assurance maladie sur :

<https://www.ameli.fr/rouen-elbeuf-dieppe-seine-maritime/assure>

Passé sanitaire : fin du dispositif

[La Loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022](#) mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19 a mis un terme à l'obligation de présentation du passe sanitaire et ceci dans tous les établissements*, y compris les hôpitaux et les établissements pour personnes âgées dépendantes.

** certains endroits, notamment les lieux de loisirs et de culture, n'y étaient déjà plus soumis depuis le 14 mars 2022.*

Une obligation vaccinale des professionnels de santé toujours en vigueur

Si la Loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022 a organisé la sortie de l'état d'urgence sanitaire au 31 juillet 2022 et mis fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19, l'obligation vaccinale des soignants est toujours en vigueur.

L'article 4 de la loi prévoit toutefois qu'en fonction de l'évolution de la situation épidémiologique ou des connaissances médicales et scientifiques, la Haute autorité de santé pourra, si l'obligation vaccinale n'est plus justifiée pour tout ou partie des catégories des soignants, la suspendre par décret.

- [Article 4 - Loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19, Journal officiel n° 176 du 31 juillet 2022 | Légifrance](#)
- P- 4 [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 \(mise à jour au 24 août 2022\) | DGAFP](#)

Maintien en ASA des agents considérés comme vulnérables et sévèrement immunodéprimés

Le Gouvernement a prolongé au plus tard **jusqu'au 31 janvier 2023** le dispositif permettant la prise en charge du salarié vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2.

La DGAFP précise dans sa FAQ (mise à jour au 24 août 2022) que les dispositions de la [circulaire du 9 septembre 2021](#) qui adapte ce dispositif aux agents publics reconnus comme vulnérables perdurent dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires. **L'agent répondant aux critères de vulnérabilité et sévèrement immunodéprimé* est donc maintenu en autorisation spéciale d'absence (ASA).**

- P. 2 - [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 \(mise à jour au 24 août 2022\) | DGAFP](#)
- [Article 33 - Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, Journal officiel n° 189 du 17 août 2022](#)

NDLR * [Le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021](#) pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 a fixé une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2. Il a opéré une distinction entre deux catégories d'agents vulnérables : les agents non sévèrement immunodéprimés et les agents sévèrement immunodéprimés.

S'il ne répond pas aux critères cumulatifs permettant le placement en ASA, l'agent non sévèrement immunodéprimé qui a dû regagner son poste de travail doit toutefois pouvoir bénéficier d'un aménagement de poste et de mesures de protection renforcées.

Une modification du décret est toutefois attendue.

Fin des ASA pour garde d'enfant(s) en raison de la Covid 19

La DGAFP précise dans sa FAQ (mise à jour au 24 août 2022) que, par analogie avec le secteur privé et en application du [III de l'article 20 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020 du 25 avril 2020](#) qui met fin à la possibilité de placer un salarié en activité partielle pour garde d'enfant à **compter du 1er aout 2022**, le dispositif d'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour les agents publics contraints de garder un enfant sans pouvoir télétravailler a pris fin à cette même date.

NDLR : Le recours au télétravail reste en revanche a priori toujours possible pour les parents devant garder leur(s) enfant(s). 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.

- P. 3 - [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 \(mise à jour au 24 août 2022\) | DGAFP](#)

La suspension de la journée de carence en cas d'arrêt maladie directement lié à la Covid-19

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](#) a prolongé la suspension de la journée de carence jusqu'à une date qui devait être fixée par décret (**au plus tard au 31 décembre 2022**).

Toutefois, en l'absence d'un décret venant raccourcir cette période, le jour de carence continue d'être suspendu pour les agents publics testés positifs à la Covid et qui font l'objet d'un arrêt de travail jusqu'à cette date.

- P. 2 - [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 \(mise à jour au 24 août 2022\) | DGAFP](#)

Cadre sanitaire pour le fonctionnement des écoles, collèges et lycées pour l'année scolaire 2022-2023

Protocole à consulter sur : <https://www.education.gouv.fr/annee-scolaire-2022-2023-protocole-sanitaire-342184>

Réunions des conseils municipaux : retour aux règles de droit commun

En raison de la pandémie, les mesures dérogatoires régissant la réunion des organes délibérants des collectivités locales et des EPCI ont été régulièrement adaptées. Elles ont toutefois pris fin le 31 juillet 2022.

Retrouvez sur ce point une note de l'AMF à l'adresse suivante :

<https://www.amf.asso.fr/documents-regles-regissant-la-reunion-conseils-municipauxretour-aux-regles-droit-commun-depuis-1er-aot-2022/41340>

À consulter sur internet

Guide du recrutement à destination des collectivités de la Petite couronne | CIG Versailles

Le CIG Versailles propose une édition 2022 de son guide du recrutement à destination notamment des collectivités de Petite couronne et intègre les références au Code général de la Fonction publique.

Il fait le point sur la procédure de recrutement : identification du besoin, fiche de poste, déclaration de vacance d'emploi, rédaction de l'annonce (avec un focus sur les principes d'égalité et de non-discrimination), présélection des candidatures et logiciels d'aide, entretiens de recrutement, notamment à distance, etc.

Une partie du guide est par ailleurs consacrée au décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Il revient sur les différentes modalités réglementaires de recrutement pour les fonctionnaires, les agents contractuels, les agents droit privé et les personnes en situation de handicap.

A consulter sur :

https://www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/guide_recrutement_2022_v4.pdf

Boîte à outils pour améliorer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants | DGAFP

La DGAFP propose onze "fiches actions" qui reprennent les différentes étapes et composantes des dispositifs d'accueil, d'intégration et d'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants. Cinq capsules vidéo à destination des managers viennent compléter la boîte à outils.

A consulter sur :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/boite-a-outils-pour-ameliorer-laccueil-lintegration-et-laccompagnement-personnalise-des-nouveaux>

Handicap invisible | Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP)

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) met à disposition un guide destiné aux personnes accompagnant ou encadrant des personnes en situation de handicap invisible.

A consulter sur :

<https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2022-06/22-06-01-Handicap-Invisible-guide-de-laccompagnant.pdf>

Statut de l'élu(e) local(e) | AMF

La brochure « Statut de l'élu(e) local(e) » de l'AMF est mise à jour. Elle intègre notamment la revalorisation des indemnités de fonction liée à la hausse du point d'indice de la fonction publique au 1er juillet 2022, l'augmentation du SMIC au 1er août 2022 ainsi que les montants 2022 de la dotation particulière élu local.

A consulter sur :

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

À consulter sur internet

Les enjeux de la réforme de la responsabilité des gestionnaires publics

Le Ministère du budget met en ligne des supports d'information pour mieux comprendre les enjeux de la réforme de la responsabilité des gestionnaires publics.

Il propose notamment :

- la plaquette générale d'information
- les éléments de cadrage de la réforme
- le diaporama
- le diaporama commenté

A consulter sur :

<https://www.budget.gouv.fr/reperes/gestion-publique/articles/les-enjeux-de-la-reforme-de-la-responsabilite-des-gestionnaires#:~:text=Ce%20nouveau%20r%C3%A9gime%2C%20qui%20instaure,manguements%20aient%20cous%20un%20pr%C3%A9judice>

DERNIERE MINUTE

Catégorie B

Deux décrets revalorisent la carrière et l'échelonnement indiciaire des agents de catégorie B de la fonction publique territoriale.

La structure de carrière de différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale est modifiée en réduisant la durée de certains échelons et grades notamment en début de carrière. L'indice correspondant au 1^{er} échelon est revu à la hausse (*IB 389 et IM 356*).

Nous reviendrons sur ces dispositions dans le prochain mensuel.

- [Décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 202 du 1^{er} septembre 2022 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2022-1201 du 31 août 2022 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 202 du 1^{er} septembre 2022 | Légifrance](#)

Formation

Formation et accompagnement des agents publics peu qualifiés, en situation de handicap ou d'usure professionnelle

Prise en application du [3° de l'article 59 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, [l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle \(CF les infos statutaires du CDG 76 de juin 2021, p. 12\)](#) a renforcé « la formation des **agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle** afin de favoriser leur évolution professionnelle ». Un décret d'application vient d'être publié. Il modifie notamment le [décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale](#).

Pour mémoire, les agents concernés par ces dispositions sont [\(article L 422-3 du CGFP\)](#) :

1. Les **agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4 (niveau BAC)** ou d'une qualification reconnue comme équivalente
2. Les **agents publics en situation de handicap** mentionnés à [l'article L. 131-8 du CGFP](#), soit les travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article [L. 5212-13 du code du travail](#), à savoir :
 - les travailleurs reconnus handicapés
 - les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente
 - les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
 - les bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre
 - les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »
 - les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

Textes officiels

3. Les agents publics pour lesquels il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'ils sont particulièrement exposés, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à **un risque d'usure professionnelle**.

Ces dispositions sont également applicables aux **agents contractuels**.

Ces agents bénéficient d'un **accès prioritaire aux actions de formation**.

Accès prioritaire	Formations visées (2° à 6° du L 422-21 du CGFP)	<ul style="list-style-type: none">→ Formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial→ Formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique→ Formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent territorial → Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française→ Formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation
	Conditions	<ul style="list-style-type: none">→ La formation est assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent ou par le CNFPT : bénéfice de plein droit→ Si plusieurs actions de formation répondent à la demande de l'agent : la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation qu'elle assure elle-même→ la formation envisagée n'est pas assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent ou par le CNFPT : les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire sont précisées par la collectivité ou l'établissement d'emploi

Une obligation d'assiduité

Les attestations de formation établies par l'organisme de formation doivent être transmises à l'employeur. L'agent perd le bénéfice de ces actions s'il cesse, sans motif légitime, de les suivre.

Durée maximale des congés de formation professionnelle pour l'ensemble de la carrière

Pour ces agents, la durée maximale du bénéfice de congés de formation professionnelle est portée à **cinq ans pour l'ensemble de la carrière** (contre 3 ans pour les autres agents) ([nouvel article 17-1 du décret n° 2007-1845 modifié](#)).

Une indemnité mensuelle forfaitaire

L'agent bénéficiant d'un congé de formation professionnelle perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont il relève, elle est portée à **24 mois** (contre 12 mois à 85 % pour les autres agents) ([nouvel article 17-1 du décret n° 2007-1845 modifié](#)).

Textes officiels

Indemnité	12 premiers mois	12 mois suivants
	100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence	85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence

Engagement de servir

L'engagement de servir est au maximum de **36 mois** ([nouvel article 17-1 du décret n° 2007-1845 modifié](#)).

Bilan de compétences

Pour la réalisation d'un bilan de compétences, ces agents peuvent demander à bénéficier d'un congé dont la durée maximale est portée à **72 heures** (*contre 24 heures pour les autres agents*) ([article 20 du décret n° 2007-1845 modifié](#)).

Un autre bilan de compétences ne peut être réalisé qu'à l'expiration d'un délai fixé à **trois ans** pour ces agents (*contre 5 ans pour les autres agents*) ([article 26 du décret n° 2007-1845 modifié](#)).

Validation des acquis de l'expérience

Les fonctionnaires territoriaux peuvent demander à bénéficier d'un congé en vue de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou, le cas échéant, de s'y préparer.

Le congé accordé par validation ne peut excéder annuellement **72 heures de temps de service** pour ces agents (*contre 24h heures pour les autres*), cette durée est éventuellement fractionnable ([article 28 du décret n° 2007-1845 modifié](#)).

Un congé de transition professionnelle

Ces agents peuvent désormais également bénéficier d'un « *congé de transition professionnelle ayant pour objet de lui permettre de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation* » ([nouvelle section 5 du décret n° 2007-1845](#)).

Textes officiels

Le congé de transition professionnelle	La demande de congé	3 mois au moins avant l'action ou le parcours de formation
	Le contenu de la demande	<ul style="list-style-type: none"> - La nature de l'action ou des actions de formation - La durée - Le nom de l'organisme - L'objectif professionnel visé
	L'examen de la demande	Appréciation de : <ul style="list-style-type: none"> - La cohérence de la demande avec le projet d'évolution professionnelle - La pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.
	La réponse de la collectivité	Réponse, par écrit, dans le délai de 2 mois suivant la réception de la demande (<i>Le silence gardé par la collectivité ou l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande</i>) <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> <p>Acceptation</p> <p><i>(le bénéfice du congé peut toutefois être différé dans l'intérêt du service).</i></p> </div> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;"> <p>Refus</p> <p>la réponse doit être motivée</p> </div> </div>
	La durée	<ul style="list-style-type: none"> - durée égale ou supérieure à 120 heures sanctionnée par une certification professionnelle, une attestation de validation de blocs de compétences ou une certification ou habilitation - durée égale ou supérieure à 70 heures pour une formation permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises
	Un fractionnement possible	Le congé peut être fractionné en mois, semaines ou journées.
	Une prolongation possible	Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à 12 mois , le congé de transition professionnelle peut, à la demande du fonctionnaire, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder 5 ans sur l'ensemble de la carrière .

Une position d'activité

Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité.

La période de congé de transition professionnelle est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

La rémunération

L'agent en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT).

Les primes et indemnités peuvent être maintenues.

Une obligation d'assiduité

Le bénéficiaire du congé transmet, selon un calendrier fixé d'un commun accord entre l'agent et sa collectivité ou son établissement d'emploi, les attestations établies par l'organisme de formation, justifiant son assiduité à l'action de formation. Il perd le bénéfice de ce congé s'il cesse, sans motif légitime, de suivre cette action.

Prise en charge de frais de formation

La collectivité ou l'établissement prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond.

Elle peut également prendre en charge **les frais occasionnés par les déplacements** de l'agent.

Les agents contractuels

Les agents contractuels occupant un emploi permanent bénéficient d'un accès prioritaire à la formation dans les mêmes conditions que les fonctionnaires pour le congé de formation professionnelle (5 ans sur l'ensemble de la carrière), l'indemnité mensuelle forfaitaire ([nouvel article 45-1](#) du décret n° 2007-1845), le bilan de compétences et son congé ([article 46](#) du décret n° 2007-1845), le congé pour validation des acquis de l'expérience professionnelle ([article 47](#) du décret n° 2007-1845) ainsi que du congé de transition professionnelle ([article 48](#) du décret n° 2007-1845).

- [Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, Journal officiel n° 170 du 24 juillet 2022 | Légifrance](#)

Accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle

Le [décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022](#) organise également l'accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle.

Chaque employeur public pour les agents qu'il emploie et chaque **centre de gestion** de la fonction publique territoriale pour les agents qui relèvent de sa compétence *« élaborent un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les intéressés peuvent bénéficier, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents »*.

Textes officiels

→ Le bilan de parcours professionnel (article 7 du décret 2022-1043)

Le bilan de parcours professionnel	Contenu	identifie l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents (<i>bilan de parcours professionnel, plan individuel de développement des compétences, etc.</i>)
		prévoit des modalités d'accès adaptées pour ces agents, notamment ceux en situation de handicap
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ analyse du parcours professionnel → Aide à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet professionnel ▪ analyse des motivations de l'agent
	La demande	Il est réalisé soit <ul style="list-style-type: none"> • à l'initiative de l'agent • à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent
	Accompagnant	Professionnel qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles
	Information	Accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen.
Information du comité social (CST) compétent (<i>Jusqu'au 1er janvier 2023, cette information est délivrée au comité technique compétent</i>).		
Lorsqu'une personne en situation de handicap bénéficie d'un bilan de parcours professionnel, le référent handicap en est informé.		
Terme du bilan	Document de synthèse établi conjointement par l'agent et le professionnel.	

Les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel restent à **définir par un arrêté** des ministres chargés de la fonction publique, de la santé et des collectivités territoriales.

→ Le plan individuel de développement des compétences (article 8 du décret 2022-1043)

Le plan individuel de développement des compétences	Définition	« Le plan individuel de développement des compétences consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent . Il vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues. »
	Mise en place	<ul style="list-style-type: none"> • soit à l'initiative de l'agent • soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent.
	Elaboration	Elaboration* conjointe entre l'agent et son administration d'emploi (échanges personnalisés et formalisation des engagements). *A sa demande, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement pour son élaboration ainsi que sa mise en œuvre. Le plan s'appuie le cas échéant sur le document de synthèse du bilan de parcours professionnel.

Textes officiels

Information	Lorsqu'une personne en situation de handicap bénéficie d'un plan individuel de développement des compétences, le référent handicap en est informé.
--------------------	---

Les modalités selon lesquelles le plan individuel de développement des compétences est élaboré et mis en œuvre seront précisées par un arrêté (à paraître) des ministres chargés de la fonction publique, de la santé et des collectivités territoriales.

→ La période d'immersion professionnelle (articles 9 à 12 du [décret 2022-1043](#))

Chaque agent public peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un des employeurs publics ou de tout autre organisme public. *« Elle permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité ».*

Immersion professionnelle	Durée	Entre 2 jours et 10 jours ouvrés , consécutifs ou non <i>(La durée cumulée ne peut toutefois être supérieure à 20 jours sur une période de 3 ans)</i>
	Demande	Demande motivée de l'agent formulée 3 mois au moins avant <i>(délai réduit en cas d'accord entre l'intéressé et l'autorité hiérarchique)</i>
	Contenu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ la structure d'accueil ▪ la durée ▪ la période envisagées
	Examen de la demande	Appréciation de sa cohérence avec le projet d'évolution professionnelle par l'autorité hiérarchique compétente
	Réponse de la collectivité	<p>Dans le mois suivant la réception de la demande.</p> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> </div> <div style="background-color: #e0f2f1; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>Convention entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil</p> <p>Elle précise les fonctions observées par l'agent, le lieu, la durée, la ou les dates de son déroulement <i>(le cas échéant, pour les personnes en situation de handicap, les aides nécessaires)</i>.</p> </div>

Pendant la période d'immersion, le bénéficiaire est considéré **comme étant en mission**. Cette période donne lieu, le cas échéant, à une prise en charge des **frais de déplacement**.

Lorsque le bénéficiaire de la période d'immersion professionnelle est une **personne en situation de handicap** à laquelle ont été attribuées des aides humaines ou matérielles contribuant à l'adaptation de son poste de travail, son employeur s'assure qu'elle bénéficie des aides nécessaires au bon déroulement de cette période. Ces aides sont par ailleurs définies dans la convention.

La période d'immersion est décomptée du temps de service de l'agent. Elle est sans incidence sur la rémunération de l'agent.

- [Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, Journal officiel n° 170 du 24 juillet 2022 | Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Auxiliaires de puériculture territoriaux et aides-soignants : concours sur titres

Un décret précise les modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des auxiliaires de puériculture territoriaux et des aides-soignants territoriaux, en application des décrets [n° 2021-1881](#) et [n° 2021-1882](#) du 29 décembre 2021 portant statut particulier de ces deux cadres d'emplois.

Il tire les conséquences de la revalorisation de la catégorie C à la catégorie B de ces cadres d'emplois à la suite des mesures prises dans le cadre du Ségur de la santé.

Il est applicable aux concours ouverts après le 8 août 2022.

- [Décret n° 2022-1133 du 5 août 2022 fixant les modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des auxiliaires de puériculture territoriaux et des aides-soignants territoriaux, Journal officiel n° 182 du 7 août 2022 | Légifrance](#)

Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière, diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes : concours sur titres

Un décret fixe les modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière, diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes territoriaux.

Il tire les conséquences de la revalorisation de la catégorie B à la catégorie A de ces cadres d'emplois, à la suite des mesures prises dans le cadre des accords du Ségur de la santé.

Il est applicable aux concours ouverts après le 8 août 2022.

- [Décret n° 2022-1134 du 5 août 2022 fixant les modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière, diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes territoriaux, Journal officiel n° 182 du 7 août 2022 | Légifrance](#)

Vidéoprotection et agents de police municipale

Un décret, pris pour l'application des articles [L. 252-2](#), [L. 252-3](#) et [L. 255-1 du code de la sécurité intérieure](#), étend le déport de la vidéoprotection, notamment aux agents de police municipale. Il en précise les modalités.

- [Décret n° 2022-1152 du 12 août 2022 relatif à l'extension des destinataires d'images de vidéoprotection, JORF n° 188 du 14 août 2022 | Légifrance](#)

Congé

Congé de proche aidant

Un décret élargit le champ des bénéficiaires du congé de proche aidant et complète la liste des pièces justificatives à fournir pour l'ouverture du droit à l'allocation journalière du proche aidant (AJPA).

- [Décret n° 2022-1037 du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant, Journal officiel n° 169 du 23 juillet 2022 | Légifrance](#)

Contractuels

Dispositions générales relatives aux agents contractuels

Afin de se conformer aux dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, un décret actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

*« Il vise principalement à étendre et **aligner les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires**, notamment en matière de temps de travail et de congés. Il tient compte par ailleurs de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1er mars 2022 en introduisant dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires. »*

Des mesures de protection contre les discriminations et le harcèlement ([art 4 du décret n° 2022-1153](#) | [nouvel article 1-4 du décret n° 88-145](#))

Le décret stipule que les **actes de gestion** pris à l'égard d'un agent contractuel de droit public bénéficient des garanties mentionnées à [l'article L. 111-1](#) (liberté d'opinion) et [aux chapitres Ier](#) (protections contre les discriminations) [et III](#) (protection contre le harcèlement) du titre III du livre Ier du code général de la fonction publique.

En application de [l'article L. 9 du même code](#), les actes relatifs au recrutement, à l'affectation, à la détermination ou la réévaluation de la rémunération, à la promotion, à la formation, à l'évaluation, à la discipline, à la mobilité, à la portabilité du contrat, au reclassement, au licenciement et au non-renouvellement du contrat de l'agent ne peuvent comporter **aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte**.

Un recours à la visioconférence pour les entretiens de recrutement

([art 5 du décret n° 2022-1153 – art 6 | article 2-6 du décret n° 88-145 – article 2-7](#))

Pour l'organisation du ou des entretiens de recrutement, l'autorité territoriale peut recourir à la visioconférence dans les conditions prévues par le [décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017](#) fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat.

Il en va de même dans les collectivités territoriales de **plus de 40 000 habitants** et les établissements publics assimilés à ces collectivités **pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux**, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie ([article 2-7](#)).

Les mentions figurant au contrat

([art 7 du décret n° 2022-1153 | article 3 du décret n° 88-145](#))

L'agent est recruté par contrat. Le contrat mentionne la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi.

Le contrat précise :

- **l'identité des parties (nouveau)**
- sa date d'effet
- sa durée
- le poste occupé
- **le ou les lieux d'affectation (nouveau)**
- la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève.

Une indemnité compensatrice de congés annuels

([art 8 du décret n° 2022-1153 | article 5 du décret n° 88-145](#))

En cas de **démission ou de licenciement** n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire **ou à la fin d'un contrat à durée déterminée**, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu en bénéficier en tout ou partie a droit à une **indemnité compensatrice de congés annuels**.

Le licenciement

([art 10 2° du décret n° 2022-1153 | article 13 du décret n° 88-145](#))

Si aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve **en état de grossesse** médicalement constaté ([art 24 du décret n° 2022-1153 | article 41 du décret n° 88-145](#)), **le licenciement d'un agent contractuel ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de 10 semaines** (contre quatre semaines jusqu'alors) suivant l'expiration des congés mentionnés à [l'article 10 du décret n° 88-145](#) (congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption ou congé de paternité et d'accueil de l'enfant). Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maladie rémunéré.

Le congé parental

([art 11 du décret n° 2022-1153 | article 14 du décret n° 88-145](#))

Le congé parental est désormais accordé, comme pour les fonctionnaires, par périodes **de deux** à six mois renouvelables. Les demandes de **renouvellement** doivent être présentées **un mois au moins** (contre deux

jusqu'alors) avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

NDLR : [Le Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020](#) modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant avait réduit la durée minimale du congé parental à deux mois, mais uniquement pour les fonctionnaires ([Voir les infos statutaires de mai 2020, p. 13](#)).

La **durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de cinq ans**, pour le calcul de l'**ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées** pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires.

Un congé sans rémunération pour élever un enfant âgé de moins de douze ans **(art 12 du décret n° 2022-1153 | article 15 1° du décret n° 88-145)**

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour élever un enfant âgé **de moins de douze ans** (contre 8 ans jusqu'alors).

Un congé sans rémunération pour convenances personnelles **(art 13 du décret n° 2022-1153 | article 17 2° du décret n° 88-145)**

L'agent contractuel **employé pour une durée indéterminée** peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est accordé désormais pour une durée maximale de **cinq ans renouvelable (contre 3 jusqu'alors)**, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article L. 2 du code général de la fonction publique.

Le congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise et le contrôle déontologique **(art 14 du décret n° 2022-1153 | article 18 du décret n° 88-145)**

L'agent contractuel peut solliciter un congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise. Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service. Désormais il conviendra aussi de recueillir l'appréciation de l'autorité hiérarchique sur la **compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes** dans les conditions prévues aux articles 18 à 25 du [décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#).

Un congé avec rémunération pour des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel **(art 15 du décret n° 2022-1153 | article 20 du décret n° 88-145)**

L'agent contractuel a droit à un congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel lorsque le contrat, le cas échéant renouvelé, est d'une durée au moins égale à 18 mois. Ce congé est accordé sous réserve

des nécessités de service pour une durée inférieure ou égale à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.

La suspension

([art 21 du décret n° 2022-1153](#) | [nouvel article 36 A du décret n° 88-145](#))

Le décret entérine la suspension* des agents contractuels. En cas de faute grave commise par un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute **peut être suspendu** par l'autorité territoriale.

La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

NDLR : * La mesure de suspension pour les contractuels existait déjà en pratique, sur la base de précisions jurisprudentielles, mais elle n'était encadrée par aucun texte.

L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération* et les prestations familiales obligatoires. L'agent ne peut être suspendu plus de 4 mois, sauf en cas de poursuites pénales. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales.

NDLR : Jusqu'alors, en l'absence de disposition législative ou réglementaire, les agents contractuels suspendus pouvaient être privés de rémunération sur le fondement notamment de l'absence de service fait.

L'agent contractuel qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération. Il continue néanmoins à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à son égard.

La commission consultative paritaire (CCP) est également tenue informée de ces mesures.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement de l'agent dans ses fonctions.

La procédure disciplinaire

([art 22 du décret n° 2022-1153](#) | [article 36 du décret n° 88-145](#))

A l'instar des fonctionnaires, aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée **au-delà d'un délai de 3 ans** à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'agent, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation.

Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Les sanctions disciplinaires

([art 23 du décret n° 2022-1153](#) | [article 36-1 du décret n° 88-145](#))

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours (nouveau) ;

4° L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents recrutés pour une durée indéterminée ;

5° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le décret précise désormais que **l'exclusion temporaire de fonctions** est privative de la rémunération. Elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent recruté pour une durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excédait pas la durée de trois jours.

Leur inscription au dossier individuel de l'agent

Seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent.

Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

L'agent ayant fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à trois jours peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

- [Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 188 du 14 août 2022 | Légifrance](#)

Rémunération

RAPPEL : Augmentation du point d'indice au 1er juillet 2022

Un décret augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 3,5 % à compter du 1er juillet 2022. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée à 5 820,04 euros à compter du 1er juillet 2022.

- [Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation, Journal officiel n° 157 du 8 juillet 2022 | Légifrance](#)

RAPPEL : Revalorisation des allocations chômage au 1er juillet 2022

Le Conseil d'administration de l'**UNEDIC** a décidé de revaloriser les allocations chômage de 2,9 % au 1^{er} juillet 2022.

Communiqué de presse à consulter sur :

https://www.unedic.org/sites/default/files/2022-06/CP-Unedic-Revalorisation-ARE_juin2022.pdf

Complément de traitement indiciaire

La loi de finances rectificative pour 2022 modifie l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 pour étendre le bénéfice du complément de traitement indiciaire (CTI). Des décrets d'application sont toutefois encore attendus.

- [Article 44- Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, Journal officiel n° 189 du 17 août 2022](#)

Garantie individuelle du pouvoir d'achat 2022 (GIPA)

Un décret reconduit le dispositif de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour l'année 2022.

Pour mémoire, le dispositif de la GIPA a été mis en place par le [décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#). L'indemnité est attribuée à tous les agents remplissant les conditions. Son versement est de droit et ne nécessite pas la prise d'une délibération. En revanche, un arrêté formalisant le versement doit être pris individuellement. Un modèle à jour est à votre disposition sur le site du CDG 76 : [Modèle d'arrêté portant attribution de l'indemnité dite de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat \(GIPA\)](#)

Un arrêté fixe les éléments à prendre en compte pour son calcul.

La période de référence est fixée du **31 décembre 2017 au 31 décembre 2021** sur la base des valeurs suivantes :

- taux de l'inflation : + 4,36 %
- valeur moyenne du point en 2017 : 56,2044 euros
- valeur moyenne du point en 2021 : 56,2323 euros

Le simulateur en ligne sur le site du CDG 76 est mis à jour (<https://www.cdg76.fr/services-en-ligne/simulateurs/>).



Vous retrouverez sur cette page l'ensemble des simulateurs qui vous sont proposés par le CDG 76 au format Excel, ou par le biais des sites internet de nos partenaires

Calcul de la GIPA

Ce fichier Excel vous permettra de calculer en quelques secondes l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

TÉLÉCHARGER LE SIMULATEUR AU FORMAT EXCEL

- [Décret n° 2022-1101 du 1er août 2022 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, Journal officiel n° 177 du 2 août 2022 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 1er août 2022 fixant au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, Journal officiel n° 177 du 2 août 2022 | Légifrance](#)

Relèvement du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au 1er août 2022

Un arrêté relève le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au 1er août 2022. Le SMIC brut horaire est porté à 11,07 euros (contre 10,85 euros) soit 1 678,95 euros mensuels sur la base de la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires (contre 1 645,58 euros).

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

Le SMIC restant inférieur au minimum de traitement dans la fonction publique. **Il n'y a donc pas lieu de verser une indemnité différentielle.**

- [Arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance, Journal officiel n° 175 du 30 juillet 2022 | Légifrance](#)

Cumuls

Comité social territorial : inéligibilité des agents en congé de maladie du fait d'une infection grave

Le Conseil d'État confirme l'inéligibilité à un comité social territorial (CST) des agents en congé de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD) ou de grave maladie (CGM).

[L'article 34 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#) prévoit en effet que : « *sont éligibles au titre d'un comité social territorial les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de ce comité, à l'exception : / 1° Des agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie [...]* ».

Le Conseil d'État considère que « *le pouvoir réglementaire a entendu assurer le bon fonctionnement de ces comités en garantissant l'exercice effectif du mandat de représentant du personnel.* ». Il a donc « *pu légalement traiter ces agents différemment des autres agents en congé de maladie, qui ne se trouvent pas durablement dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions.* »

- [Conseil d'Etat n° 454471 du 22 juillet 2022](#)

Carrière

Entretien professionnel et ancienneté du supérieur hiérarchique direct

Aux termes de [l'article 5 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014](#) relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux : " *Le compte rendu de l'entretien, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct, comporte une appréciation générale littéraire exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire* ».

Un arrêt de la Cour administrative d'appel de Marseille précise que le supérieur hiérarchique direct d'un agent chargé de l'entretien d'évaluation ne doit pas justifier d'une durée minimale d'occupation de son poste.

- [CAA de Marseille n° 20MA00494 du 26 avril 2022](#)

Documents administratifs

Communication de l'organigramme des services de la collectivité et du répertoire téléphonique intérieur de la collectivité aux membres de l'assemblée délibérante

Outre le droit d'être informés des affaires locales qui font l'objet d'une délibération, les membres de l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale peuvent aussi se prévaloir, dans les mêmes conditions que les administrés, du droit d'accès aux documents administratifs.

En effet, l'article [L. 311-1 du code des relations entre le public et l'administration \(CRPA\)](#) dispose que les administrations sont tenues de publier en ligne ou de communiquer les documents administratifs qu'elles détiennent aux personnes qui en font la demande, sous réserve des exceptions prévues aux articles [L. 311-5](#) et [L. 311-6](#) du même code. Ce droit à communication ne s'applique toutefois qu'à des documents achevés et ne concerne pas les documents préparatoires à une décision administrative en cours d'élaboration, conformément aux dispositions de [l'article L. 311-2](#).

Aussi, l'organigramme des services ([avis CADA n° 20152472 du 9 juillet 2015](#) ; [avis CADA n° 20153426 du 17 septembre 2015](#)) et le répertoire téléphonique intérieur d'une collectivité territoriale constituent des documents achevés qui peuvent être communiqués sous réserve qu'ils ne fassent pas déjà l'objet d'une diffusion publique.

- [Question écrite Sénat n° 24194 du 12 août 2021, JO Sénat du 07 avril 2022, p. 1852](#)

Rémunération

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) des secrétaires de mairie à temps partiel ou à temps non complet

[Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 \(CF les Infos statutaires du CDG 76 d'avril 2022, p. 19\)](#) a doublé le montant de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) versée aux secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants en la portant de 15 à 30 points d'indice majorés.

[L'article 2 du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006](#) portant attribution de la NBI à certains personnels de la fonction publique territoriale prévoit que les fonctionnaires qui exercent à **temps partiel ou à temps non complet** une activité rendant éligible à la NBI bénéficient d'une fraction de celle-ci.

Ainsi, si deux fonctionnaires exercent à mi-temps les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants, ils bénéficient chacun d'une NBI de 15 points d'indice majorés.

- [Question écrite Sénat n° 27297 du 17 mars 2022, JO Sénat du 05 mai 2022, p. 2563](#)

Maladie

Période de préparation au reclassement (PPR) : un recours possible devant la juridiction administrative en cas de refus de la collectivité

Questions écrites

Tout agent reconnu définitivement inapte à l'exercice des fonctions correspondant aux missions de son grade par le comité médical* peut bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR) indépendamment de l'origine de son inaptitude (professionnelle ou non) et du type de congé pour raison de santé dans lequel il a été placé, conformément aux dispositions de l'article [L 826-2 du code général de la fonction publique](#) (CGFP) et du [décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions](#).

L'autorité territoriale doit donc informer l'agent de son droit à la PPR et la lui proposer. Si l'agent l'accepte, le placement en PPR s'opère selon les modalités définies par le décret du 30 septembre 1985.

Lorsque ce dernier ne conclut pas à l'inaptitude définitive de l'agent aux fonctions de son grade, l'intéressé dispose alors de la possibilité de contester cet avis devant le comité médical supérieur, à défaut de pouvoir saisir le juge administratif (CE n° 154128 du 12 juillet 1995).

La décision de l'administration de ne pas faire droit à la demande de PPR de l'agent peut faire l'objet d'un recours devant la juridiction administrative.

NDLR : * [le décret n° 2022 du 22 avril 2022 \(CF les infos statutaires du CDG 76 de mai 2022, p. 7\)](#) a modifié le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985. Jusqu'alors, la PPR débutait à compter de la réception de l'avis du conseil médical si l'agent était en fonction ou à compter de sa reprise de fonction si l'agent était en congé de maladie lors de la réception de l'avis du conseil médical. Désormais la période de PPR débute soit à compter de la réception par l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou du CDG de **l'avis du conseil médical, soit sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité** (dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou du CDG peut mettre fin à la période de préparation au reclassement).

Par ailleurs, le fonctionnaire peut aussi former un recours gracieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou du CDG a engagé une procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours **après avis de la commission administrative paritaire (CAP)** dont l'agent relève. Il s'agit d'un nouveau cas de saisine pour avis de la CAP modifiant [l'article 37-1 du décret 89-229 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#).

- [Question écrite Assemblée nationale n° 41179 du 21 septembre 2021, JOAN du 12 avril 2022, p. 2381](#)

Statut de l'élu

Compatibilité entre les fonctions de maire et d'adjoint et de sapeur-pompier volontaire

Désormais, il n'existe plus d'incompatibilité entre les fonctions de maire et d'adjoint et de sapeur-pompier volontaire, quelle que soit la taille de la commune concernée.

En effet, l'article L. 2122-5-1 du CGCT qui stipulait que l'activité de sapeur-pompier volontaire était incompatible avec l'exercice, dans la même commune, des fonctions de maire dans une commune de 3 500 habitants et plus ou d'adjoint au maire dans une commune de plus de 5 000 habitants **a été abrogé par l'article 39 de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021** visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels

- [Question écrite Assemblée nationale n° 32041 du 08 septembre 2020, JOAN du 03 mai 2022, p. 2977](#)



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11