N°4–AVRIL 2022

TEXTES

RETRAITE

➢Décret n°2022-705 du 26 avril 2022 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 87 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Ce texte applicable au lendemain de sa publication fixe le taux de la cotisation des fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, ainsi que des magistrats et militaires détachés dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'un organisme international ayant opté pour l'affiliation volontaire à leur régime spécial de retraite.
Le décret prévoit que le taux de la cotisation mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 87 du code des pensions civiles et militaires de retraite est égal à 27,77 %.
II. - Par dérogation au présent I, le taux de la cotisation due par le fonctionnaire, magistrat ou militaire dont le détachement a été prononcé ou renouvelé avant le 1er mai 2022 est fixé à 11,10 % pour toute la durée de ce détachement.
Lorsque le détachement en cours au 30 avril 2022 est renouvelé, le taux prévu au présent I s'applique pendant toute la durée de ce renouvellement.

Jo du 27/04/2022

RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

➢Décret n°2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Ce texte applicable au 1er mai 2022 adapte les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement, détermine les cas de report du point de départ et de sa prolongation.

Il précise également les modalités selon lesquelles une procédure de reclassement peut être initiée en l'absence de demande du fonctionnaire.

Le texte prévoit que désormais une procédure de reclassement peut aussi être initiée en l'absence de demande du fonctionnaire. Auparavant, le reclassement était uniquement mis en œuvre à la demande du fonctionnaire.

Le décret indique que la période de préparation au reclassement débute à compter de la réception par l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion de l'avis du conseil médical ou, 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 Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion peut mettre fin à la période de préparation au reclassement. La date de début de la période de préparation au reclassement peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion dans la limite d'une durée maximale de deux mois. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report.

Lorsque l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales lors de la saisine du conseil médical ou de la réception par l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion de son avis, la période de préparation au reclassement débute à compter de la reprise des fonctions de cet agent.

Lorsque l'agent bénéficie de ce type de congés au cours de la période, **la date de fin de la période de préparation au reclassement est reportée de la durée de ce congé.**

A l'issue de la période de préparation au reclassement, l'agent qui a présenté une demande de reclassement **est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de trois mois.**

L'agent qui refuse le bénéfice de la période de préparation au reclassement est invité à présenter une demande de reclassement.

Durant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire en position d'activité perçoit son traitement. Le décret ajoute que le fonctionnaire perçoit aussi l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le complément de traitement indiciaire prévu par le décret du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics.

En l'absence de demande présentée par le fonctionnaire, l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion peut, après un entretien avec l'intéressé, décider de proposer au fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en congé pour invalidité temporaire imputable au service, des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement.

Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale.

Le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la commission administrative paritaire dont l'agent relève. »

L'agent peut également demander à bénéficier des modalités de reclassement prévues à l'article L.826-5 du code général de la fonction publique dès qu'a été sollicité l'avis du conseil médical. Il peut en bénéficier dès la reconnaissance de son inaptitude

Jo du 24/04/2022

TECHNICIEN DE LABORATOIRE MEDICAL/PREPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIERE ET DIETICIEN

➢Décret n°2022-625 du 22 avril 2022 relatif aux techniciens paramédicaux territoriaux relevant des spécialités technicien de laboratoire médical, préparateur en pharmacie hospitalière et diététicien.

Ce décret applicable au 1er mai 2022 tire les conséquences de l'intégration des techniciens de laboratoire médical, des préparateurs en pharmacie hospitalière et des diététiciens en catégorie A.
Ce texte insère ces trois spécialités dans le cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux en conséquence des accords du 13 juillet 2020, dits du « Ségur de la santé ».
Il précise également les modalités de reclassement des agents dans les nouvelles structures de carrière ainsi que les dispositions transitoires applicables aux agents en 2022.

➢Décret n°2022-627 du 22 avril 2022 relatif à l'échelonnement indiciaire des techniciens de laboratoire médical, des préparateurs en pharmacie hospitalière et des diététiciens de la fonction publique territoriale.

Ce décret applicable au 1er mai 2022 tire les conséquences, en matière d'échelonnement indiciaire, du passage des diététiciens, techniciens de laboratoire et des préparateurs en pharmacie hospitalière en catégorie A dans la fonction publique territoriale. Ils bénéficient ainsi de l'échelonnement indiciaire applicable aux pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux.

Jo du 24/04/2022

Cf circulaire n°22-40 du 29 avril 2022

MENTION «MORT POUR LE SERVICE DE LA REPUBLIQUE» ET QUALITE DE «PUPILLE DE LA REPUBLIQUE»

➢Décret n°2022-618 du 22 avril 2022 relatif à la mention «Mort pour le service de la République» et à la qualité de «pupille de la République».

Ce texte applicable le lendemain de sa publication détermine les modalités d'attribution de la mention «Mort pour le service de la République» ainsi que les conditions d'octroi et d'accompagnement des pupilles de la République.
La demande d'attribution de la mention « Mort pour le service de la République» est adressée à l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre par tout moyen donnant date certaine à sa réception. L'Office instruit la demande.
Le silence gardé par le Premier ministre pendant quatre mois à compter de l'accusé de réception du dossier complet d'une demande de mention « Mort pour le service de la République » vaut décision d'acceptation.
Il institue une commission chargée d'émettre un avis préalable à l'octroi de la mention «Mort pour le service de la République».
Il détaille les modalités d'accompagnement offertes aux personnes reconnues «Pupille de la République». Par dérogation au principe selon lequel le juge administratif est compétent pour connaître des recours contre les décisions administratives, ce décret prévoit la compétence du juge judiciaire pour statuer sur les recours contre les décisions d'octroi ou de refus d'octroi de la mention «Mort pour le service de la République» dans la mesure où cette mention a vocation à être apposée sur un acte de l'état civil.
Enfin, il procède à la modification des dispositions réglementaires du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre relatives à la mention «Mort pour le service de la Nation» afin de tenir compte de la création de la mention «Mort pour le service de la République».

Jo du 24/04/2022

EMPLOIS VACANTS : PUBLICITE

➢Décret n°2022-598 du 20 avril 2022 modifiant le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

Ce décret applicable au lendemain de sa publication actualise les modalités et règles relatives à la publication des offres d'emplois et à élargir le périmètre des emplois soumis à l'obligation de publicité par une limitation des dérogations figurant en annexe.
La saisie de l'avis de vacance doit comporter obligatoirement les informations suivantes :

- le versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- la création ou la vacance d'emploi ;
- la catégorie statutaire, le ou les corps ou cadres d'emplois et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pourvoir l'emploi ;
- l'autorité de recrutement ;
- l'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- les missions de l'emploi et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
- le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi : habilitations, diplômes et formation requis ;
- l'intitulé du poste ;
- la localisation géographique de l'emploi ;
- la date de vacance de l'emploi ;
- l'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

En outre, l'avis de vacance peut mentionner :

- la durée minimale ou maximale d'occupation des emplois fixée par arrêté ministériel ;
- les composantes de la rémunération liées à l'emploi, la cotation du poste et les montants de rémunération pratiqués. »

Jo du 22/04/2022

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

➢Décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement.

Ce texte précise les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance et définit les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs au financement des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques santé et prévoyance.

Risques en matière de prévoyance

Les garanties en matière de prévoyance sont celles destinées à couvrir les frais occasionnés par les risques :

- d'incapacité de travail,
- d'invalidité,
- d'inaptitude ou de décès.

Les dispositions relatives aux risques en matière de prévoyance **entrent en vigueur le 1er janvier 2025**. **La participation mensuelle de l'employeur public en matière de prévoyance ne pourra pas être inférieur à 7 € par agent.**

Risques en matière de santé

Les garanties en matière de santé sont celles destinées les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident.

Les dispositions relatives aux risques en matière de santé entrent **en vigueur le 1er janvier 2026**. **La participation mensuelle de l'employeur public en matière de santé ne pourra pas être inférieur à 15 € par agent.**

Jo du 21/04/2022

RELEVEMENT DU MINIMUM DE TRAITEMENT

➢Décret n°2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.

Ce décret augmente à compter du 1er mai 2022 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le minimum de traitement, aujourd'hui correspondant à l'indice majoré 343 (soit indice brut 371), **est fixé à l'indice majoré 352 correspondant à l'indice brut 382**.
Le minimum de traitement passe à 1 649,48 € bruts mensuels pour un plein temps, alors qu'il était à 1 607,31 € bruts mensuels.

Jo du 21/04/2022

Cf circulaire n°22-41 du 29 avril 2022

CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

➢Décret n°2022-585 du 20 avril 2022 portant diverses dispositions relatives au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Ce décret modifie le décret n°2012-225 du 16 février 2012 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et le décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat. Il actualise et simplifie la rédaction de plusieurs articles de ces textes et tire les conséquences de la disparition de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, notamment en abrogeant le décret n°79-36 du 10 janvier 1979 relatif à l'indemnisation des rapporteurs auprès de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et le décret n°98-1074 du 27 novembre 1998 relatif aux conditions d'indemnisation du président de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.
Il créé une formation spécialisée au sein du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat pour les questions relatives à l'encadrement supérieur de l'Etat.

Jo du 21/04/2022

MALADIE PROFESSIONNELLE

➢Décret n° 2022-573 du 19 avril 2022 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale.

Ce décret applicable au lendemain de sa publication crée un nouveau tableau de maladie professionnelle au régime général de sécurité sociale, le tableau n°102 « cancer de la prostate provoqué par les pesticides ».

L'article 1er du décret indique que le terme " pesticides " se rapporte aux produits à usages agricoles et aux produits destinés à l'entretien des espaces verts (produits phytosanitaires ou produits phytopharmaceutiques) ainsi qu'aux biocides et aux antiparasitaires vétérinaires, qu'ils soient autorisés ou non au moment de la demande.

Jo du 20/04/2022

CONSERVATEURS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE

➢Décret n°2022-558 du 14 avril 2022 améliorant le déroulement de carrière des conservateurs territoriaux du patrimoine.

Ce décret applicable au lendemain de sa publication revalorise la carrière des conservateurs du patrimoine de la fonction publique territoriale, notamment en créant un échelon supplémentaire dans chacun des deux grades du cadre d'emplois et en supprimant l'échelon de stagiaire.

➢Décret n°2022-559 du 14 avril 2022 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux conservateurs territoriaux du patrimoine

Ce décret procède à la revalorisation de l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine, en cohérence avec l'échelonnement indiciaire du corps homologue de l'Etat.

Jo du 16/04/2022

Cf circulaire n°22-38 du 22 avril 2022

SAPEURS-POMPIERS

➢Décret n°2022-620 du 22 avril 2022 relatif à la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance allouée aux sapeurs-pompiers volontaires.

Le décret tire les conséquences des dispositions introduites par 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. Ce texte introduit plus particulièrement un nouveau seuil de 15 ans de service permettant à un sapeur-pompier volontaire de bénéficier de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance et abaisse à 10 ans le seuil de bénéfice de cette prestation pour un sapeur-pompier volontaire ayant cessé son activité en raison d'une incapacité opérationnelle reconnue médicalement.

➢Décret n°2022-621 du 22 avril 2022 relatif aux actes de soins d'urgence relevant de la compétence des sapeurs-pompiers.

Le décret définit les actes de soins d'urgence relevant de la compétence des sapeurs-pompiers après formation. Il distingue les actes de soins d'urgence réalisés en autonomie de ceux réalisés sur prescription du médecin régulateur ou d'un médecin présent sur les lieux.
Ce texte prévoit qu'une convention locale entre l'établissement de santé autorisé au titre du service d'aide médicale urgente et le service d'incendie et de secours puisse déterminer les conditions de l'intervention d'un médecin de sapeurs-pompiers.
Le décret précise également qu'un bilan de la mise en œuvre du présent décret est établi par le comité départemental de l'aide médicale urgente, de la permanence des soins et des transports sanitaires (CODAMUPS), dans un délai d'un an après sa publication.

Jo du 24/04/2022

➢Décret n°2022-557 du 14 avril 2022 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers.

Ce texte applicable immédiatement transfère aux préfets la gestion des différents actes de gestion relatifs aux officiers supérieurs de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires qui relevaient, jusqu'à présent, du ministre chargé de la sécurité civile. Il tire les conséquences, dans les décrets statutaires, du nouveau rôle du représentant de l'Etat.
Par ailleurs, il transfère aux comités consultatifs départementaux de sapeurs-pompiers volontaires les missions de la commission nationale de changement de grade, y compris dans le champ disciplinaire.
En outre, ce texte intègre les évolutions de la formation professionnelle. Il institue des dispositions particulières relatives aux sapeurs-pompiers professionnels exerçant dans les services de l'Etat et de ses établissements publics.
Le décret adapte également les correspondances de certains grades et emplois de sapeurs-pompiers professionnels ainsi que certaines indemnités associées, et modifie en conséquence les conditions d'accès au concours interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels.
Par ailleurs, il permet de reconnaître l'emploi d'infirmier-chef et vient permettre la mise en place de référents de spécialités.
Ce texte prend également en compte dans les textes applicables les mesures d'application immédiate 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, notamment la définition des services d'incendie et de secours.

En outre, ce texte intègre les ajustements rendus nécessaires par l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique.
Enfin, il adapte les compétences des instances locales vis-à-vis des dispenses de formation, ainsi que les conditions d'accès des étudiants en médecine et en pharmacie aux grades concernés d'aspirants de sapeurs-pompiers volontaires.

Jo du 16/04/2022

MEDECINE PREVENTIVE

➢Décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territorial.

Ce décret applicable au lendemain de sa publication modifie les dispositions concernant la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale afin de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés désormais les services de médecine préventive :
- développement de la pluridisciplinarité,
- opportunités permises par les développements technologiques.

Ce décret modifie le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT. Il prévoit notamment que :

- Les missions du service de médecine préventive sont assurées par les membres d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnées par un médecin du travail. Le service peut également accueillir des internes en médecine du travail.
- Les services de médecine du travail peuvent faire appel à des professionnels de la santé au travail ou à des organismes possédant des compétences dans ces domaines.
- La téléconsultation est possible. L'agent doit être préalablement informé et son consentement doit être recueilli par écrit.
- Le domaine de compétences du médecin du travail est étendu : le service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne notamment :

1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,

2° L'évaluation des risques professionnels,

3° La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel,

4° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents,

5° L'hygiène générale des locaux de service,

6° L'hygiène dans les restaurants administratifs,

7° L'information sanitaire.

- Le médecin du travail signale par écrit, à l'autorité territoriale, les risques pour la santé des agents qu'il constate et qui sont en rapport avec le milieu du travail.
- Les examens médicaux périodiques sont remplacés par des visites d'information et de prévention prévues au minimum tous les deux ans. Ces visites sont réalisées par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier.
- L'autorité territoriale peut demander au médecin du travail de recevoir un agent. Elle doit informer l'agent d'une telle démarche.

Jo du 15/04/2022

ADJOINT ADMINISTRATIF/ADJOINT DU PATRIMOINE/CONCOURS ET EXAMEN

➢Décret n°2022-529 du 12 avril 2022 portant adaptation temporaire d'épreuves de certains concours ou examens professionnels de la fonction publique territoriale en application de l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 et portant actualisation des intitulés des grades des cadres d'emplois d'adjoint administratif territorial et d'adjoint territorial du patrimoine dans les décrets fixant les modalités d'organisation des concours correspondants

Ce texte applicable au lendemain de sa publication a pour objet de suspendre ou d'adapter, dans le respect du principe d'égalité de traitement des candidats, des épreuves obligatoires et facultatives d'admission à certains concours et examens professionnels d'accès à la fonction publique territoriale en cours ou ouverts au plus tard le 31 octobre 2022 pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19.

Les épreuves suspendues concernent principalement des épreuves facultatives de langues étrangères ou d'informatique.

En outre, le décret met à jour, dans les décrets fixant les modalités d'organisation des concours de recrutement pour l'accès au grade d'adjoint administratif territorial principal de 2e classe et au grade d'adjoint territorial du patrimoine principal de 2e classe, les intitulés des grades à la suite de la refonte des cadres d'emplois, opérée en 2016, d'adjoint administratif territorial et d'adjoint territorial du patrimoine.

Jo du 13/04/2022

APPRENTISSAGE

➢Décret n°2022-528 du 12 avril 2022 relatif à la contribution annuelle de France compétences au centre national de la fonction publique territoriale pour les frais de formation des apprentis.

Ce décret applicable immédiatement tire les conséquences des modifications apportées par l'article 122 de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, qui prévoit que France compétences participe au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et leurs établissements est assuré par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), en adaptant les règles financières et comptables de France compétences.

Ce texte complète en conséquence la liste des affectataires du produit des contributions des employeurs de France compétences, afin d'en permettre le versement au CNFPT, et il crée une sous-section financière dédiée à ce versement au sein du budget de France compétences.

Jo du 13/04/2022

PROLONGATION DE L'AIDE TEMPORAIRE AUX EMPLOYEURES ORGANISATEURS DE SPECTACLES VIVANTS

➢Décret n° 2022-509 du 8 avril 2022 modifiant le décret n°2021-1178 du 13 septembre 2021 instituant une aide temporaire aux employeurs organisateurs de spectacles vivants entrant dans le champ d'application du guichet unique pour le spectacle vivant (Guso)

Ce décret applicable au lendemain de sa publication, **concerne les collectivités territoriales de moins de 3 500 habitants et les structures de droit privé entrant dans le champ d'application du guichet unique pour le spectacle vivant (Guso), à l'exception des particuliers employeurs.**

Le décret n°2021-1178 du 13 septembre 2021 a institué une aide temporaire aux employeurs organisateurs de spectacles vivants entrant dans le champ d'application du guichet unique pour le spectacle vivant (Guso), visant à soutenir l'emploi artistique (artiste du spectacle et technicien concourant au spectacle) dans le cadre de la crise sanitaire. Le décret du 8 avril 2022 prolonge cette aide temporaire pour les contrats de travail dont l'exécution a débuté au plus tôt le 1er janvier 2022 et s'achève au plus tard le 31 juillet 2022, et enregistrés auprès du guichet unique pour le spectacle vivant au plus tard le 15 août 2022.

Jo du 09/04/2022

PREFET ET SOUS PREFET

➢Décret n°2022-491 du 6 avril 2022 relatif aux emplois de préfet et de sous-préfet.

Ce texte applicable à compter du 1er janvier 2023 tire les conséquences de la création du corps des administrateurs de l'Etat et de la mise en extinction des corps des préfets et des sous-préfets.
Il fixe le cadre réglementaire applicable à ces emplois en matière de nomination, de classement des emplois et de modalité de gestion sur ces emplois. Le décret prévoit des dispositions et sujétions spécifiques liées à l'exercice des fonctions de préfet et de sous-préfet.
Le chapitre Ier est relatif aux emplois de préfet. Le chapitre Ce texte traite des dispositions relatives aux emplois de sous-préfet. Le chapitre III des dispositions communes en matière de détachement, d'emploi des contractuels, de reclassement et d'évaluation par le conseil supérieur de l'appui territorial et de l'évaluation.
Il fixe également les règles spécifiques en matière notamment de temps partiel, ainsi que des incompatibilités pour certains emplois.

Jo du 07/04/2022

STAGIAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

➢Décret n° 2022-477 du 4 avril 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

Ce texte qui sera applicable au 1er janvier 2023 prévoit les modalités de revalorisation annuelle de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, notamment les éléments de rémunération faisant l'objet de cette revalorisation, la date d'effet et le coefficient de revalorisation applicable.

Jo du 05/04/2022

PRIME INFLATION NON PERCUE

➢Décret n°2022-416 du 24 mars 2022 modifiant le 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

Ce texte applicable immédiatement permet aux personnes éligibles n'ayant pas reçu l'aide exceptionnelle selon les modalités prévues par le décret du 11 décembre 2021 d'en faire la demande auprès d'un téléservice dédié à partir du 25 mars 2022 et de bénéficier d'une mise en paiement par un unique opérateur, la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV). Il clarifie également les modalités de versement de l'aide dans certaines situations.

Jo du 25/03/2022

DUERP

➢Décret n°2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences.

Ce décret d'application de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 dit «loi santé au travail» précise les règles d'élaboration, de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels. La loi du 2 août 2021 n'est pas d'application implicite pour le secteur public car elle loi modifie majoritairement le **livre VI** relatif au service de santé au travail qui n'est pas applicables à la fonction publique.

Toutefois, cette loi modifie également le **livre IV** notamment deux mesures importantes pour la fonction publique :

- le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- la création d'un passeport de prévention (un décret d'application est attendu).

Sont notamment modifiés les obligations en matière de mise à jour du document unique pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Ce texte impose la révision du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou de la liste des actions de prévention et de protection à chaque mise à jour du document unique.

Il élargit la mise à disposition du document unique aux anciens travailleurs et aux services de prévention et de santé au travail.

Il modifie enfin les modalités relatives à l'évaluation des risques chimiques pour prendre en compte les situations de polyexpositions à plusieurs agents chimiques.

En outre, il précise les modalités de prise en charge de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour les entreprises de moins de cinquante salariés par l'opérateur de compétences.

Ce décret concerne la fonction publique pour les points suivants :

- la pris en compte de l'organisation du travail dans l'évaluation des risques professionnels,
- l'articulation du DUERP avec le programme annuel de prévention,
- le renforcement attendu quant au contenu du Papripact,
- le caractère dématérialisé du DUERP via un portail numérique dont les modalités d'existence sont en cours d'élaboration,
- la mise à disposition du DUERP aux anciens travailleurs dans certaines conditions,
- la conservation du DUERP pendant 40 ans.

Jo du 20/03/2022

SMIC

➢Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance.

Cet arrêté applicable **au 1er mai 2022** porte :

- le montant du **SMIC brut horaire à 10,85 €** (augmentation de 2,65 %), **soit 1 645,58 € mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;
- le minimum garanti s'établit à **3,86** €.

Jo du 20/04/2022

PROLONGATION DE L'AIDE TEMPORAIRE AUX VAE ET DIPLOME D'ETAT D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

➢Arrêté du 28 mars 2022 relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture.

Le candidat souhaitant acquérir le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture par la validation des acquis de l'expérience doit justifier des compétences professionnelles acquises dans les conditions prévues à l'article R. 335-6 du code de l'éducation.

Le rapport direct avec le diplôme d'Etat et sa certification est établi lorsque le candidat justifie avoir réalisé cumulativement, au moins une activité associée aux domaines d'activités suivants :

- **domaine d'activité 1** : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale en repérant les fragilités ;
- **domaine d'activité 2** : Appréciation de l'état clinique de la personne et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration avec l'infirmier en intégrant la qualité et la prévention des risques ;
- **domaine d'activité 3** : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants ;
- **domaine d'activité 4** : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités de soins, au lieu et aux situations d'intervention ;

- **domaine d'activité 5** : Transmission, quels que soient l'outil et les modalités de communication, des observations.

Le candidat doit avoir exercé les activités pendant au moins un an, soit 1 607 heures, en équivalent temps plein de façon consécutive ou non.

Les domaines d'activités et les activités associées mentionnés figurent à l'annexe I de l'arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture.

Jo du 02/04/2022

CONTROLE URSSAF ET CAISSES DE SECURITE SOCIALE

➢Arrêté du 31 mars 2022 fixant le modèle de la charte du cotisant contrôlé prévue à l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale pour les organismes en charge du recouvrement des cotisations et contributions sociales au 1er janvier 2022.

Cet arrêté applicable au 1er janvier 2022 met à jour la charte du cotisant contrôlé remise aux personnes contrôlées par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de sécurité sociale.
Les dispositions de la charte du cotisant contrôlé, mise à disposition de la personne contrôlée au début des opérations de contrôle, sont rendues opposables par le décret relatif au renforcement des droits des cotisants du 8 juillet 2016. La mise à jour de la charte approuvée par le présent arrêté prend en compte notamment :

- les nouvelles règles en matière de contrôle sur support dématérialisé ;
- à partir du 1er juillet 2022, la réduction à un mois du délai dont disposent les organismes de recouvrement pour effectuer un remboursement en cas de notification de crédit faisant suite au contrôle ;
- l'aménagement des délais d'émission des actes de recouvrement et de prescription pris dans le cadre de la crise sanitaire.

Cet arrêté correspond à la mise à jour du modèle applicable à compter du 1er janvier 2022

Jo du 13/04/2022

RIFSEEP /PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX

➢Arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Cet arrêté, modifie les montants de référence pour le cadre d'emplois des **psychologues territoriaux à compter du 1er janvier 2022**, comme suit :

	Plafond annuel de l'IFSE	**Montants maximums annuels du CIA**
Groupe 1	25 000 €	4 500
Groupe 2	20 400 €	3 600

Jo du 11/03/2022

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

TELETRAVAIL

➢Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

L'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, signé le 13 juillet 2021, a été publié au Journal officiel du 3 avril 2022. Ce texte traite de :

1. La définition du télétravail dans la fonction publique,

2. Le sens et la place du télétravail dans la fonction publique,

3. L'accès au télétravail et le développement des tiers lieux,

4. Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail,

5. Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion,

6. L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales,

7. La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail,

8. L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle,

9. Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail,

10. La prise en compte des agents en situations particulières,

11. La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles,

12. L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical,

13. Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles,

14. Ouverture de négociations par les employeurs publics,

15. Suivi de l'accord,

16. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord.

Jo du 03/04/2022

REFERENT HANDICAP

➢Circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique d'Etat. N°NOR TFPF2205849C

Cette circulaire précis la fonction de référent handicap et notamment ses missions. La circulaire rappelle les moyens dont doit disposer le référent pour accomplir ses missions.

CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNE (CEJ)

➢Circulaire interministérielle N°DGEFP/MAJE/DIPLP/DIHAL/2022/117 du 22 avril 2022 relative à la mise en œuvre du contrat d'engagement pour les jeunes en rupture.

Le contrat d'engagement jeune (CEJ) a été instauré le 1er mars 2022. Il propose aux jeunes éloignés de l'emploi un accompagnement intensif en vue de leur insertion durable dans l'emploi. Ouvert aux jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus, ou, vingt-neuf ans révolus lorsque la qualité de travailleur handicapé leur est reconnue, qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi durable, qui ne sont pas étudiants et qui ne suivent pas une formation, le contrat d'engagement jeune est mis en œuvre par Pôle emploi et les missions locales. Il peut également être mis en œuvre par tout organisme public ou privé fournissant des services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation, à l'accompagnement et au maintien dans l'emploi des personnes en recherche d'emploi.
Cette circulaire a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre du volet jeunes en rupture du contrat d'engagement jeune, et plus particulièrement dans le cadre d'appels à projets régionaux déployés sur l'ensemble du territoire.

JURISPRUDENCE

CUMUL D'EMPLOIS

➢CE n°432959 du 02/03/2022

Un fonctionnaire ne peut cumuler son activité professionnelle qu'avec une activité accessoire et s'il souhaite cumuler une activité accessoire avec son activité principale, il doit, préalablement à l'exercice de cette activité accessoire, solliciter une autorisation de l'autorité dont il relève. Si une autorisation implicite de cumul d'activités peut naître du silence gardé par cette autorité, c'est à la condition qu'une demande écrite, comprenant au moins l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée, ainsi que la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité et toute autre information de nature à éclairer l'autorité, lui ait été transmise.

RECRUTEMENT : PRIMAUTE DU FONCTIONNAIRE SUR LE AGENT CONTRACTUEL

➢CAA de Paris n°20PA02259 du 22/03/2022

En application de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983, les emplois civils permanents des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, sauf dérogation, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

Par ailleurs, l'article 3-2 de la loi n°84-53 permet par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 que pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents des collectivités et établissements puissent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an.

Par conséquent, le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi permanent n'est possible que pour assurer le remplacement momentané d'un titulaire indisponible ou pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un candidat statutaire. **Dès lors qu'un emploi vacant peut être pourvu par un candidat statutaire, le recrutement d'un agent non titulaire sur ce poste est en principe illégal. Il n'en va autrement que si la collectivité établit que l'emploi concerné ne correspond pas au grade du ou des candidats statutaires.**

ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITE

➢CE n°453847 du 06/04/2022

Le fonctionnaire territorial qui justifie d'une invalidité permanente résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 10 % et qui ne peut reprendre ses fonctions en raison d'un placement en congé de maladie pour un autre motif a droit au versement de l'allocation temporaire d'invalidité à compter de la constatation officielle de la consolidation de sa blessure ou de son état de santé s'il formule une demande en ce sens dans l'année qui suit cette constatation.

CDI

➢CE n°440051 du 30/03/2022

En application de l'article 15 de la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, lorsque l'agent, recruté sur un emploi permanent, et lorsque, à la date de publication de la présente loi, l'agent est en fonction depuis six ans au moins, de manière continue, son contrat ne peut, à son terme, **être reconduit que par décision expresse pour une durée indéterminée.**

Lorsqu'un agent invoque le bénéfice de ces dispositions, le juge administratif doit rechercher, en recourant notamment à la méthode du faisceau d'indices, si en dépit de l'existence de contrats antérieurs conclus sous la forme de conventions de prestations de services, l'agent peut être regardé comme ayant accompli la durée nécessaire de services publics effectifs auprès de la même personne publique en qualité d'agent de celle-ci.

Ces indices peuvent être notamment les conditions d'exécution du contrat, en particulier le lieu d'affectation de l'agent, la nature des missions qui lui sont confiées et l'existence ou non d'un lien de subordination vis-à-vis du chef du service concerné. L'agent, s'il estime remplir,

avant l'échéance de son contrat en cours, les conditions de transformation de ce dernier en contrat à durée indéterminée, peut, à défaut de proposition en ce sens adressée par l'autorité d'emploi, demander à cette dernière le bénéfice de cette transformation, et ce jusqu'à, au plus tard, deux mois après l'expiration de ce contrat.

QUESTIONS ECRITES

DIPLOME PERMETTANT L'ACCES AU CONCOURS D'INGENIEUR TERRITORIAL

➢QE JOAN n°43053 du 12/04/2022

En application de l'article 8 du décret n 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, les candidats au concours externe doivent être titulaires d'un diplôme d'ingénieur délivré dans les conditions prévues par les articles L. 642-1 et suivants du code de l'éducation, d'un diplôme d'architecte, ou d'un autre diplôme scientifique ou technique reconnu comme équivalent par la commission d'équivalence de diplômes (CED), placée auprès du président du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

«Lorsqu'elle est saisie, la CED vérifie que les diplômes présentés par les candidats consacrent un parcours de formation de cinq années d'études supérieures à caractère scientifique ou technique, au regard des référentiels des diplômes exigés. Lorsque les diplômes présentés ne consacrent pas un tel parcours, elle analyse en complément l'expérience professionnelle du candidat.

Le concours d'ingénieur territorial propose cinq spécialités, dont celle intitulée « Informatique et systèmes d'information (ISI) ». La formation suivie doit être de nature scientifique ou technique. Or le master 2 MIAGE (Méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises), bien que de niveau équivalent à celui des diplômes requis pour l'accès au concours, n'est pas de même nature et ne peut entrainer l'accès de droit au concours d'ingénieur territorial : si ce master relève des domaines « Economie et gestion », ses enseignements (gestion de projets informatiques, stratégie de l'entreprise, contrôle de gestion, management, évaluation financière….) n'ont pas majoritairement le caractère scientifique ou technique des diplômes requis. **Par conséquent, ce master 2 MIAGE n'est pas un diplôme reconnu comme équivalent par la CED, permettant l'accès au concours d'ingénieur territorial.** Toutefois, les candidats titulaires de ce master 2, qui présenteraient en complément une expérience professionnelle attestant de compétences et de connaissances techniques ou scientifiques équivalentes à celles délivrées par les diplômes requis, peuvent saisir la CED pour solliciter une demande d'équivalence.

Enfin, les connaissances scientifiques ou techniques ne sont pas, à ce jour, vérifiées lors des épreuves du concours d'ingénieur territorial pour les candidats au concours externe, du fait de la nature spécifique des diplômes requis pour s'y présenter, telle que prévue à l'article 8 du décret du 26 février 2016 précité. Un élargissement du vivier de ce concours entraînerait nécessairement une modification des épreuves actuelles pour s'assurer de la compétence scientifique ou technique des lauréats qui est attendue par les collectivités territoriales. Il n'est pas envisagé de procéder à une telle modification dans la mesure où les conditions d'accès au concours externe des ingénieurs territoriaux permettent d'assurer un recrutement adapté aux différentes missions de ce cadre d'emplois.

CONSEQUENCE D'UN ARRET MALADIE SUR L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

➢QE JOA n°41795 du 12/04/2022

Tout d'abord, en application de l'article 115 de la loi no 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, la période pendant laquelle un agent public bénéficie d'un congé pour raison de santé ne génère pas de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle de travail.

Par ailleurs, la circulaire ministérielle n°NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012 précise **que l'acquisition de jours de réduction du temps de travail (RTT) est conditionnée à la réalisation de durées effectives de travail supérieures à la durée légale de travail, soit 35 heures hebdomadaires.**

En vertu de l'article 4 du décret no 2001-623 du 12 juillet 2001, l'organe délibérant détermine, après avis du comité technique, les conditions de mise en place des cycles de travail. Ainsi, les collectivités territoriales peuvent instaurer un cycle de travail annualisé sous réserve de

respecter les règles relatives à la durée légale et aux garanties minimales.

En l'absence de texte définissant les modalités de calcul de l'annualisation du temps de travail dans le versant territorial, **il appartient aux collectivités territoriales d'effectuer régulièrement un décompte des heures effectivement réalisées afin de déterminer, progressivement et non en fin d'année, si l'agent dont le temps de travail est annualisé a effectué la totalité des heures correspondant à son temps de travail annuel**. L'autorité territoriale élabore des plannings individuels mensuels fixant les horaires de travail des agents annualisés.

En outre, le Conseil d'Etat a considéré que l'autorité territoriale est compétente pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents dont le cycle de travail est annualisé en termes de calcul de leur temps de travail annuel effectif et précisé que ***«lorsque le cycle de travail repose sur l'alternance de journées de travail effectif tantôt inférieures à sept heures, tantôt supérieures à sept heures, correspondant, sur l'année, à un nombre total d'heures de travail effectif de 1 607 heures, (l'employeur) peut légalement retenir que l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué sept heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures.***» **(Conseil d'État, 4 novembre 2020, n°426093).**

Le Conseil d'État a également indiqué dans cet arrêté que **le temps de travail excédant la durée forfaitaire de sept heures par jour, non réalisé du fait du congé de maladie peut être imputé sur le temps de travail effectif que doit réaliser ce même agent au-delà de la durée quotidienne de travail en période du cycle annuel où cette durée est en principe inférieure à sept heures par jour**. **La possibilité de récupérer des heures de travail lorsque l'arrêt de travail intervient lors d'un cycle bas durant lequel le temps de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de travail est laissée, sous réserve d'une appréciation souveraine du juge, à la libre appréciation de l'employeur territorial.**

PRIME POUR LES AGENTS QUI TIENNENT LES BUREAUX DE VOTE

➢QE JOAN n°41180 du 12/04/2022

Les agents publics territoriaux de catégorie B et C qui accomplissent des heures supplémentaires à l'occasion des consultations électorales sont bénéficiaires des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Les agents qui ne sont pas éligibles aux IHTS perçoivent l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE).

Les IHTS et IFCE font l'objet d'une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 euros par an depuis le 1er janvier 2019. Par ailleurs, la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires et assimilées fait l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse.
Le Gouvernement n'envisage donc pas de les défiscaliser intégralement.

FORMATION OBLIGATOIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX NOMMES PAR VOIE DE DETACHEMENT

➢QE JOAN n°42681 du 12/04/2022

En application de l'article L511-7 du code de la sécurité intérieure créé par l'article 60 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique, les agents recrutés au sein des cadres d'emplois de la police municipale peuvent être dispensés de tout ou partie de la formation d'intégration et de professionnalisation au regard de leurs expériences professionnelles antérieures.

Ce dispositif de dispense est régi par deux décrets :

- le décret n 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant certaines dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emploi de la police municipale
- et le décret n°2020-1244 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire des agents de certains cadres d'emploi de la police municipale.

Pour les fonctionnaires des corps des services actifs de la police nationale ou des militaires de la gendarmerie nationale qui souhaitent être recrutés au sein de la police municipale, **la durée de leur formation a été réduite à 3 mois, au lieu de 6 mois auparavant pour les agents de police municipale et à 4 mois au lieu de 9 mois auparavant pour les chefs de police municipale et les directeurs de police municipale. Par conséquent, en fonction de** leurs expériences professionnelles antérieures, ces agents des forces de sécurité intérieure détachés ou intégrés directement dans les cadres d'emplois de la police municipale peuvent exercer les fonctions, après avoir suivi une formation d'une durée réduite et obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'armement, il est facultatif pour la police municipale. Si le maire décide d'armer sa police municipale, la formation préalable à l'armement est également adaptée en fonction des expériences professionnelles antérieures. Les agents concernés peuvent désormais suivre des modules pratiques allégés préalablement au port d'une arme à feu de poing, d'un pistolet à impulsions électriques ou encore d'une matraque ou tonfa. L'ensemble de ces éléments permet ainsi d'alléger

sensiblement les formations en tenant compte des expériences acquises par les agents de la police et de la gendarmerie nationales.

ABSENCE DE MAJORATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES DES AGENTS A TEMPS PARTIEL

➢QE JOS n°39678 du 12/04/2022

L'heure supplémentaire d'un agent à temps partiel, quels que soient la quotité de travail et le moment où elle est effectuée, est rémunérée au taux horaire d'un temps plein sans majoration.
Les fonctionnaires peuvent occuper des postes à temps non complet pour une durée inférieure à 70 % d'un temps complet. Une telle spécificité ne se retrouve ni dans la fonction publique hospitalière ni dans la fonction publique d'État où les emplois à temps incomplets et non complets sont occupés par des agents contractuels.
La situation des agents à temps partiel et celle des agents à temps non complet n'est pas identique. Une majoration des heures supplémentaires des agents à temps partiel conduirait à une iniquité de la rémunération par rapport aux agents à temps plein.

PRIME RESPONSABILITE DES DGS

➢QE JOAN n°43435 du 12/04/2022

En vertu du principe de légalité, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent instituer une prime de responsabilité, calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé dans la limite d'un taux maximum de 15 %, pour les agents publics qui occupent certains emplois administratifs de direction notamment ceux de directeur général des services des régions, des départements ou des communes de plus de 2 000 habitants.

Régie par le décret n 88-631 du 6 mai 1988, la prime de responsabilité dispose d'un fondement réglementaire qui ne trouve pas d'équivalent au sein de la fonction publique de l'État. Cette prime n'étant pas liée au cadre d'emplois des bénéficiaires, elle s'inscrit en dehors des principes de parité défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique et d'équivalence.

La possibilité de percevoir la prime de responsabilité en complément du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est admise par la doctrine au motif que la prime de responsabilité vise à compenser les sujétions spécifiques afférentes aux missions d'un emploi fonctionnel administratif de direction qui vont au-delà des missions du cadre d'emplois initial de l'agent indemnisées par le RIFSEEP.

Compte tenu du jugement du tribunal administratif de Lyon du 28 juin 2021 qui a considéré que la prime de responsabilité ne figurait pas parmi les primes et indemnités pouvant être attribuées en complément du RIFSEEP et de l'appel formé contre ce jugement devant la cour administrative d'appel de Lyon, qui n'a pas rendu sa décision à ce jour, le Gouvernement souhaite garantir le versement de la prime de responsabilité aux agents publics territoriaux qui occupent des emplois administratifs de direction dans les collectivités territoriales.

Par conséquent, **un projet de décret sera prochainement pris afin de prévoir expressément au sein du décret du 6 mai 1988 précité que l'attribution de la prime de responsabilité n'est pas exclusive du versement des autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel.**

VOS QUESTIONS

CONGE DE MALADIE/DROIT SYNDICAL ET INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

Les congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie mettent fin au mandat de représentant du personnel.

En revanche, le fonctionnaire représentant du personnel titulaire placé en congé de maladie ordinaire ne voit pas son mandat suspendu durant ce type de congé de maladie.

Toutefois, dans la mesure où la maladie à l'origine du congé met le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, l'exercice de toute activité durant ce congé est subordonné à une autorisation médicale.

Par conséquent, un fonctionnaire représentant du personnel titulaire placé en congé de maladie ordinaire ne pourra siéger aux instances partitaires que s'il y a été préalablement autorisé par un médecin. A défaut, l'agent devra se faire remplacer par son suppléant.

Réponse à une question écrite du 19/07/2018 JOS n°04707.

UNE COLLECTIVITE DOIT-ELLE DELIBERER POUR FIXER LE NOMBRE DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU CST ?

«L'article 30 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics prévoit qu'au moins six mois avant la date du scrutin, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité social territorial détermine le nombre de représentants du personnel après consultation des organisations syndicales représentées au comité social territorial ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1er du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Une nouvelle délibération est nécessaire, d'autant qu'en l'espèce, il s'agit d'une nouvelle instance.»

EST-IL POSSIBLE DE CREER UNE FORMATION SPECIALISEE EN COURS DE MANDAT ?

La décision par les collectivités territoriales et leurs établissements publics employant moins de deux cents agents de créer une formation spécialisée du comité doit intervenir en même temps que la détermination du nombre de représentants du personnel, soit au moins six mois avant la date du scrutin, soit, en cas d'élection intervenant hors du renouvellement général, au moins dix semaines avant la date du scrutin.

Sur la faq relatives aux élections professionnelles sur le site https://www.collectivites-locales.gouv.fr/fonction-publique-territoriale/faq-elections-professionnelles-fpt-2022

JOUR FERIE DU PREMIER MAI

En principe, le 1er mai est un jour obligatoirement chômé sauf pour les services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent pas interrompre leur mission.

Dans le secteur privé, **l'article L3133-6 du code du travail** prévoit que les salariés travaillant le 1er mai bénéficient du salaire correspondant au travail accompli **ainsi que d'une indemnité égale au montant de ce salaire**. Une telle disposition n'était pas applicable aux agents publics.

Rémunération lorsque le 1er mai est un jour non travaillé

Même si cette journée est chômée, la journée du 1er mai est considérée comme une journée de travail effectif. La rémunération est donc intégralement maintenue.

Lorsque le 1er mai tombe un jour de repos hebdomadaire (samedi, dimanche ou jour de temps partiel), aucun jour de repos supplémentaire n'est dû. En effet, les jours fériés ne peuvent pas être récupérés par l'agent s'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas du fait de son temps partiel.

Par conséquent, les agents qui ne travaillent pas le 1er mai ne bénéficient pas d'une rémunération particulière et ne peuvent pas bénéficier d'une récupération.

Rémunération lorsque le 1er mai est travaillé

Le CGFP applicable pour sa partie législative au 1er mars 2022 a introduit une modification de la rémunération des agents public travaillant le 1er mai.

En effet, **l'article L621-9 du CGFP prévoit que désormais le 1er mai est un jour férié et chômé dans les conditions fixées par l'article L3133-4 et L3133-6 du code du travail.** Or le code du travail prévoit un régime dérogatoire pour le 1er mai par rapport aux autres jours fériés.

En effet, l'article L3133-6 du code du travail indique que *«dans les établissement et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.* » La rémunération des agents travaillant le 1er mai est donc doublée alors que jusqu'à présent la rémunération du 1er mai était identique à celle des autres jours fériés avec une majoration prévue dans le cadre des IHTS pour travail du dimanche et des jours fériés (décret n°2002-60 du 14 janvier 2022 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires).

Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 6 avril 2022

A la demande de la ministre de la transformation et de la fonction publiques, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a tenu une séance plénière extraordinaire, le mercredi 6 avril 2022.

Trois projets de textes officiels étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance.

- Le premier texte est un projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales.

☞Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 15 avis favorables et 4 abstentions.

- **Collège des organisations syndicales** : 5 favorables, 7 défavorables et 7 abstentions.

- Le deuxième texte est un projet décret relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale.

☞Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** :13 abstentions et 5 ne prenant pas part au vote.

- **Collège des organisations syndicales** : 8 défavorables, 11 abstentions.

- Le 3ème texte est un projet de décret relatif au versement d'une prime de revalorisation aux médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public.

☞Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** :10 avis favorables et 7 abstentions.

- **Collège des organisations syndicales** : 1 avis favorable et 18 abstentions.

Prochaine séance le 22 juin 2022

VU SUR LE NET

LE RESEAU INTERMINISTERIEL DES REFERENTS LAICITE OFFICIELLEMENT LANCE

Sur le site https://www.fonction-publique. gouv.fr

ENSEIGNANTS ET ELUS LOCAUX : UNE RELATION A RENFORCER

Sur le site https://www.labanquedesterritoires.fr

EN MANQUE D'ASSESSEURS ? VOICI LES DIFFERENTES POSSIBILITES POUR TENIR LES OPERATIONS DE VOTE

Sur le site https://www.lagazettedescommunes.com

GUIDE DE L'ACTION SOCIALE

Sur le site https://www.cnracl.retraites.fr

LE CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE EST ENTRE EN VIGUEUR LE 1ER MARS 2022

Sur le site https://www.fonction-publique.gouv.fr

DES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION AU SECOURISME EN SANTE MENTALE VONT BIENTOT SE DEPLOYER DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Sur le site https://www.fonction-publique.gouv.fr

FAQ ELECTIONS PROFESSIONNELLES FPT 2022

Sur le site https://www.fonction-publique.gouv.fr

LA HAUSSE DES PRIX DU CARBURANT COMPLIQUE LE RECRUTEMENT DES ANIMATEURS

Sur le site https://www.lagazettedescommunes.com

APPRENTIS : RECENSEMENT DES BESOISN DE RECRUTMENT JUSQU'AU 25 AVRIL PAR LE CNFPT

Sur le site https://www.lagazettedescommunes.com

ELECTIONS PROFESSIONNELLES : LA FOIRE AUX INTERROGATIONS

Sur le site https://www.lagazettedescommunes.com

CE DOUBLEMENT «SURPRISE » DE LA REMUNERATION LE 1er MAI QUI DONNE DES SUEURS FROIDES

Sur le site https://www.lagazettedescommunes.com

LE TRAVAIL APRES LA PANDEMIE DE COVID 19 : QUELLES EVOLUTIONS ? QUELS ENJEUX DE SANTE ET SECURITE ?

Sur le site https://www.inrs.fr