



[Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes](#)

# LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 44 – NOVEMBRE 2022

## DOSSIER – P. 4

### Assurance statutaire

## Dans ce numéro

Actualités P. 1 à 2

Agenda P. 2

Dossier P. 3 à 7

Focus P. 8 à 11

Information &  
horaires d'ouverture  
du Centre de Gestion  
du Cantal

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et  
de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et  
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : cdg15@cdg15.fr

Site : [www.cdg15.fr](http://www.cdg15.fr)

 cdg15

 cdg-15

Adresse :

Village Entreprises  
14 Avenue du Garric  
15000 AURILLAC

## [CONGRES DE LA FNCDG \(FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION\)](#)



Le congrès de la FNCDG s'est tenu du 7 au 9 septembre à Marseille, l'occasion pour les Présidents, Vice-Présidents et Directeurs de CDG d'échanger sur le thème suivant : Appréhender la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales dans un contexte de transitions et de réformes.

# Actualités du CDG 15

## Agenda 2022

### Conseil Médical : Commission plénière (ex Commission de Réforme)

Jeudi 24 novembre  
Jeudi 15 décembre  
Date limite de réception des dossiers : 3 semaines avant la séance

### Conseil Médical : Commission restreinte (ex Comité Médical)

Mardi 15 novembre  
Mardi 13 décembre

### CAP C – B - A

### CCP C – B - A

### CT

Mardi 29 novembre

Transmission des dossiers au CDG15 ➔  
1 mois avant la date du CT ou de la CAP. Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

Le Président du Sénat, Gérard LARCHER et Stanislas GUERINI, Ministre en charge de la Transformation et de la Fonction Publique ont pu être avec nous en visio.

A cette occasion, le Ministre en charge de la Transformation et de la Fonction Publiques, Stanislas GUERINI, a souligné que la qualité de vie au travail est un chantier qu'il souhaite mener rapidement et a rappelé l'engagement des centres de gestion.



## MOUVEMENT DE PERSONNEL

Suite au départ de Stéphanie COLOMBO, le poste de gestionnaire des carrières est occupé par Elodie RIGAL depuis le 12 septembre 2022.

Après avoir débuté sa carrière à la CABA, elle a ensuite occupé les fonctions d'adjointe à la direction à la Communauté de Communes du Pays de Mauriac, puis au Centre Hospitalier en qualité de responsable du service RH.

Bienvenue à Elodie au sein du Pôle RH.

Adresse mail : capctp@cdg15.fr

# Dossier

## CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE



En application du Code Général de la Fonction Publique, les collectivités ou les établissements publics versent en cas d'indisponibilité physique des prestations dues à l'agent, traitement et/ou frais médicaux... Ils sont leur propre assureur en la matière.

Ces charges et prévisions financières peuvent être lourdes de conséquences pour ces employeurs, parce que l'évènement est aléatoire et difficile à évaluer.

Considérant cet impact financier potentiellement important, il convient de leur conseiller de s'assurer contre le risque statutaire pour ne pas déséquilibrer leur budget.

Les collectivités ou les établissements publics doivent en effet supporter la prise en charge :

- **des prestations en espèce (indemnités qui compensent la perte de salaire) pour :**

- la maladie ou les accidents de la vie privée ;
- la maternité - l'adoption - la paternité ;
- les accidents ou les maladies imputables au service ou les maladies professionnelles.

- **des prestations en nature (remboursement des frais médicaux) pour :**

- les accidents ou les maladies imputables au service ou les maladies professionnelles;
- les frais funéraires en cas de décès suite à un accident de travail ;
- **des capitaux en cas de décès d'un de leurs agents.**

### **POURQUOI SOUSCRIRE UN CONTRAT PAR L'INTERMEDIAIRE DU CDG15 ?**

Le Centre de Gestion du Cantal propose un « contrat groupe » d'assurance, garantissant les collectivités et les établissements publics contre les risques financiers statutaires supportés en raison de l'absentéisme de leurs agents pour raison de santé. Aujourd'hui, et ce depuis 2021 pour le contrat en cours, ce n'est pas moins de 205 contrats et l'expertise du CDG qui ont permis de faciliter et sécuriser les procédures de consultation et de négocier auprès des opérateurs des garanties et des cotisations optimisées, grâce à la mutualisation.

Par exemple, une collectivité de petite taille bénéficie d'un taux d'assurance mutualisé qui ne tient pas compte de sa seule sinistralité et qui résulte de la solidarité entre les collectivités qui adhèrent au « petit marché » du contrat groupe, celui-ci intégrant toutes les collectivités de moins de 30 agents.

## **CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE 2021-2024**

Dans le cadre de la convention de participation engagée par le Centre de Gestion du Cantal, maître d'ouvrage, pour le compte des collectivités adhérentes et mandantes, l'offre du courtier COLLECTTEAM a été retenue pour le contrat groupe statutaire 2021-2024.

Le courtier d'assurance est un intermédiaire qui met en contact un client qui souhaite s'assurer et une compagnie d'assurance afin que les deux parties concluent un contrat.

Mandaté par ses clients, il a pour mission de proposer la meilleure solution d'assurance aux conditions les plus intéressantes disponibles sur le marché.

En sa qualité de courtier d'assurance, COLLECTTEAM a confié la gestion du contrat d'assurance à un intermédiaire d'assurance YVELIN.

La prime appelée par l'assureur prend en compte dans son analyse :

- les statistiques de la collectivité (une année statistiquement dégradée aura un impact de plusieurs années sur le contrat suivant),
- la franchise (elle a une influence directe sur la cotisation, puisqu'elle détermine le niveau d'intervention de l'assureur. Il faut trouver le juste équilibre entre l'aléa du risque et la capacité financière de la collectivité. Conjuguées à des mesures de prévention, l'instauration de franchise peut être un outil efficace dans la maîtrise du financement du risque),
- la fiscalité sur les contrats d'assurance,
- les frais de gestion,
- les provisions (obligatoires, elles représentent la somme mobilisée par l'assureur au moment de la déclaration du sinistre et ont pour objet de financer l'indemnisation future de ce dernier).

Le Centre de Gestion rencontre régulièrement le courtier (COLLECTTEAM) afin d'adapter en permanence les services associés au contrat et suivre l'absentéisme.

Le Centre de Gestion du Cantal en qualité de gérant de l'ensemble du portefeuille est l'interlocuteur privilégié en matière d'assurance et vous permet donc de disposer de services complémentaires et de bénéficier par son intermédiaire de nombreux avantages :

- Relais de proximité ;
- Taux mutualisé pour l'ensemble des collectivités adhérentes (ayant un effectif de moins de 30 agents affiliés à la CNRACL) ;
- Sécurité et transparence des remboursements ;
- Interlocuteur privilégié dans la gestion et l'accompagnement des dossiers sinistres.
- Mode de déclaration simplifié (un imprimé unique).
- Délais de déclarations plus souples (90 jours pour toutes les garanties).
- Tiers payants (règlement direct aux prestataires médicaux durant la durée du contrat) ;
- Recours contre tiers responsable en cas d'accident d'un de vos agents ;
- Conseil en formation en prévention, hygiène et sécurité, ergonomie, organisation, démarche qualité ;
- Assistance juridique ;
- Statistiques d'absentéisme sur simple demande ;
- Aide à la réinsertion professionnelle ;
- Aide et prise en charge psychologique 24h/24h ;
- Prise en charge des contre-visites et expertises médicales, après accord de l'assureur, pour les risques effectivement garantis.

Pour rappel, l'assureur conserve son obligation de couverture de tout sinistre né en cours de contrat, même après le terme du contrat (principe de la capitalisation), y compris si la collectivité est à l'initiative de la fin du contrat par résiliation.

La plateforme Ysaline mise à disposition des collectivités permet la saisie en ligne de l'ensemble de vos sinistres ainsi que la dématérialisation de ces derniers.

The screenshot shows the Ysaline extranet homepage. At the top, there's a banner with the text "IMPORTANT ! MISE À JOUR DE VOS CONTACTS." Below the banner are three main menu sections: "GÉRER MES DOSSIERS", "GÉRER MES CONTRATS", and "MES OUTILS". Each section has a list of sub-options. The "GÉRER MES DOSSIERS" section includes: Déclarer un sinistre, Envoyer un justificatif, Consulter les pièces à transmettre, Envoyer un nouveau message, Voir mes messages reçus, Assurances statutaires, and Recours contre tiers. The "GÉRER MES CONTRATS" section includes: Consulter mes contrats, Voir mes documents attendus, Consulter mes nouveaux documents, and Déclarer mes assiettes de cotisation. The "MES OUTILS" section includes: Visualiser mes règlements, Editer mes statistiques, Nous contacter, and Assurances statutaires.

Afin de suivre au mieux l'état de votre sinistralité, vous avez la possibilité d'éditionner les statistiques propres à votre collectivité, via l'onglet « MES OUTILS / Editer mes statistiques ».

The screenshot shows the "Statistiques" page in the Ysaline extranet. It features a sidebar with "Statistiques à générer" and a "Format" dropdown menu. The "Format" dropdown contains a list of statistical reports: PS - Absentéisme, PS - Historique des dossiers toutes années confondues, PS - Synthèse annuelle des dossiers PS par année de survenance, PS - Comparatif des prestations par année, PS - Détail des règlements par période, PS - Synthèse des arrêts par période, PS - Liste des agents absents par période, PS - Etat annuel des prestations, and Recours - Tableau synthèse des dossiers. At the bottom right of the page are "Prévisualiser" and "Télécharger" buttons.

L'extranet vous permet via l'onglet « Documentation », d'accéder à tous les documents nécessaires à la bonne gestion de vos sinistres.

Création	Nom	Mots-clés	Actions
06/03/2020	1- Relevé de prestations santé au 1er euro - CDG15		
09/02/2017	arrêté - accident de service ou maladie professionnelle		
25/07/2017	Arrêté imputabilité accident sans arrêt		
02/10/2017	Arrêté non reconnaissance AT ou MPro		
12/07/2016	Calcul absentéisme Maladie Ordinaire		
06/01/2020	Contrôle médical - MEDIVERIF - CDG15		
24/01/2019	Déclaration décès - CDG15		
04/03/2013	Demande de remboursement congé de paternité	Paternité, caisse des dépôts	
16/08/2022	Demande de remboursement frais de transport		
23/01/2017	Enquête administrative CDG PDF modifiable		

## **REVISION DU CONTRAT AU 01/01/2023**

Le Centre de Gestion du Cantal lors de la souscription du contrat d'assurance statutaire en 2021, avait obtenu l'engagement de l'assureur à maintenir les taux pendant les deux premières années du contrat.

Cependant, les années 2020 et 2021 ont changé notre façon de fonctionner, notre organisation de travail et ont vu en parallèle émerger une explosion des arrêts de travail notamment en maladie ordinaire.

Le marché de l'assurance territoriale a subi de nombreux bouleversements tels que la fuite de certains assureurs, des augmentations globales de certains portefeuilles, voire même des résiliations, sans négociations préalables, de contrats en cours.

C'est pourquoi, dans un contexte national de forte augmentation de la sinistralité et malgré de longues négociations appuyées par le Centre de Gestion, les collectivités ont malheureusement été destinataires d'un courrier leur signifiant l'augmentation de leur prime d'assurance à compter du 01/01/2023.

## **TARIFICATION DU CONTRAT GROUPE 2021-2024**

Pour les agents CNRACL des collectivités de moins de 30 agents « petit marché » :

PETIT MARCHE	TAUX 01/01/2023
Garanties CNRACL OPTION 1 (Franchise de 10 jours par arrêt)	8.60%
Garanties CNRACL OPTION 2 (Franchise de 20 jours par arrêt)	8.20%
Garanties CNRACL OPTION 3 (Risque maladie ordinaire non garantie)	5.90%

Garanties IRCANTEC OPTION 1 (Franchise de 10 jours par arrêt)	1.95%
---	-------

Pour les agents CNRACL des collectivités supérieures au seuil, soit employant plus de 30 agents :

Pour ces collectivités, des taux différents sont déterminés en fonction de l'analyse des statistiques d'absentéisme et des reprises de sinistres en cours au moment de la souscription du contrat.

Pour les agents IRCANTEC, le taux de 1.95% s'applique à tous les risques garantis avec une franchise de 10 jours par arrêt sur la maladie ordinaire.

La sinistralité propre à chacune des collectivités supérieures au seuil, a été présentée lors d'entretiens individuels par M. CARDAILLAC de COLLECTEAM-YVELIN, accompagné du service assurance du CDG 15 les 22 et 23 septembre derniers à Saint-Mamet-la-Salvetat, à Mauriac et à Murat.



Une première partie de ces réunions plénières était consacrée au compte de résultat du « petit marché » CNRACL et IRCANTEC.

Pour rappel, les bases d'assurance servant au calcul de la prime d'assurance peuvent être déterminées librement par la collectivité adhérente et intégrer tous les éléments de rémunérations au choix (primes, charges patronales, SFT...).

Les bases de remboursement sont identiques à la base d'assurance et évolueront en fonction de l'évolution des situations administratives de l'agent.

L'adhérent peut choisir de couvrir tous ses agents relevant de la CNRACL et/ou tous ses agents affiliés à l'IRCANTEC (fonctionnaires de moins de 28h/semaine, contractuels de droit public).

La base peut être modifiée librement chaque année, tout comme les différents niveaux de garanties et de franchises.

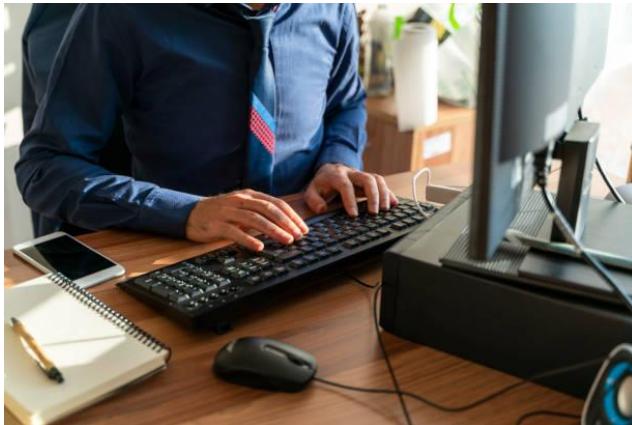
**Pour tout souhait de modifications du contrat d'assurance statutaire, les collectivités doivent se rapprocher du service assurance du Centre de Gestion afin de remplir les documents nécessaires (modification assiette cotisation, franchise, couverture...) et les retourner avant le 30/11/2022.**

**En cas d'absence de modification, les collectivités sont invitées à retourner l'avenant au contrat signé dès que possible à YVELIN via l'adresse mail suivante : [administrationcontrats@yvelin.fr](mailto:administrationcontrats@yvelin.fr).**

**Un projet de délibération actant les nouvelles conditions tarifaires du contrat est accessible sur le site du Centre de Gestion.**

# FOCUS

## A COMPTER DU 01/09/2022 : EVOLUTION DES CADRES D'EMPLOIS RELEVANT DU NOUVEL ESPACE STATUTAIRE DE LA CARRIERE, DE LA REVALORISATION DE LA CARRIERE, DE LA REMUNERATION ET DE L'ECHELONNEMENT INDICIAIRE DES AGENTS



Par deux décrets en date du 31 août 2022, la carrière des agents de catégorie B de la fonction publique territoriale a fait l'objet d'une importante réforme.

Le décret n°2022-1200 modifie la structure de carrière de différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B, en réduisant la durée de certains échelons et grades.

L'article 6 du décret est dédié aux dispositions transitoires pour le reclassement de tous les agents de catégorie B relevant, au 1<sup>er</sup> septembre 2022, des quatre premiers échelons du premier grade ainsi que ceux relevant du deuxième grade. Des dispositions transitoires particulières relatives au reclassement sont prévues à l'article 7 dudit décret pour les cadres d'emplois des techniciens paramédicaux, des moniteurs-éducateurs, des aides-soignants, des auxiliaires de puériculture.

Les modalités d'avancement de grade sont également impactées par cette réforme conformément aux dispositions de l'article 10.

Par ailleurs, les modalités d'avancement et de classement en cas de nomination dans un cadre d'emplois relevant de la catégorie A ont, par voie de conséquence, dû être adaptées. Elles concernent les grades d'attaché, d'attaché de conservation du patrimoine, de bibliothécaire, de conseiller territorial des activités physiques et sportives, de directeur de police municipale et d'ingénieur.

Enfin, ce texte opère un toilettage afin de remplacer les mentions faites aux lois n°83-634 et n°84-53 notamment par les dispositions prévues par le nouveau code général de la fonction publique (CGFP).

Quant au décret n°2022-1201, celui-ci est venu modifier l'échelonnement indiciaire applicable aux premier et deuxième grades des cadres d'emplois de la catégorie B. Sont plus particulièrement impactés les techniciens paramédicaux de classe supérieure, les techniciens paramédicaux de classe normale, les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux principaux, les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, les aides-soignants et auxiliaires du puériculture de classe normale.

Ces deux décrets sont parus au Journal officiel du 1<sup>er</sup> septembre 2022 et entrés en vigueur à la même date.

### Echelle B3 : pas de changement

Echelle B2 : elle passe de 13 à 12 échelons, revalorisation du 1er échelon, réduction à 1 an de la durée des échelons 1 et 2, reclassement de tous les agents à l'échelon inférieur à indice égal et conservation d'ancienneté acquise, sauf concernant les échelons 2 et 3 qui perdent la moitié de leur ancienneté acquise dans l'échelon et pour l'échelon 1 qui perd la totalité de l'ancienneté.

Echelle B1 : revalorisation et réduction à 1 an de la durée des échelons 1 à 4, reclassement des agents concernés avec perte de la moitié de l'ancienneté acquise dans l'échelon.

Dans le courant du mois d'octobre les arrêtés de reclassement seront téléchargeables sur l'Extranet CIRIL.

## REFORME DU « STATUT » DES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC



*Sauf précision contraire, les articles cités sont ceux du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier*

*1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.*

Le présent décret, qui est entré en vigueur le 15 août 2022, actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, pour tenir compte en particulier des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

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 1<sup>er</sup> 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.

Au-delà du toilettage du décret n°88-145 par la prise en compte des derniers textes touchant à la fonction publique territoriale, ses principaux apports sont les suivants :

- **Le recours à la visioconférence lors de la procédure de recrutement** (articles 2-6 et 2-7)

Désormais, « 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'État » (article 2-6).

Le recours à la visioconférence est également prévu pour le recrutement direct des emplois fonctionnels de direction (article 2-7).

- **Le contrat de recrutement** (article 3)

Au-delà des mentions devant déjà figurer au contrat, il est précisé que le contrat précise l'identité des parties, ainsi que le ou les lieux d'affectation.

- **L'indemnisation des congés annuels non pris** (article 5)

Le décret prend en compte les dernières décisions du juge administratif français en la matière.

D'une part, un tribunal administratif, se fondant sur le droit de l'Union européenne, avait considéré qu'un agent démissionnaire ne saurait être exclu, par principe, du droit à être indemnisé des congés annuels qu'il n'aurait pas pu prendre avant la fin de la relation de travail (tribunal administratif de Strasbourg, 8 octobre 2020, requête n°1904376).

D'autre part, le Conseil d'État avait jugé qu'« il incombe à l'administration, lorsque l'agent établit que tout ou partie de ses congés accordés mais non pris restaient dus, de démontrer qu'elle a fait preuve de la diligence requise pour que celui-ci soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit » (Conseil d'État, 13 juillet 2021, requête n°438286).

Désormais, il est précisé, les nouveautés étant soulignées, qu'« 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 bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ».

- **La protection des agents bénéficiant d'un des congés mentionnés à l'article 10** (congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption...)

D'une part, il est désormais prévu à l'article 13 du décret n°88-145 que leur licenciement ne peut pas intervenir avant l'expiration d'une période de dix semaines suivant leur expiration, au lieu « *d'une période de quatre semaines sans rémunération suivant la fin du congé* ».

D'autre part, l'article 41 dispose qu'« *Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou placé dans l'un des congés mentionnés à l'article 10 ou pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés* », au lieu de quatre semaines précédemment.

- **Le congé parental** (article 14)

Désormais, « *Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois [au lieu de six mois auparavant] renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois [au lieu de deux auparavant] au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental* » (article 14 I).

Par ailleurs, cet article est mis en cohérence avec les dispositions des articles L.515-7 à L.515-9 du code général de la fonction publique qui sont relatives à la prise en compte de la durée du congé parental dans le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs d'un certain nombre d'hypothèses (droits à congés...) (article 14 IV).

- **Le congé d'adoption** (article 14-1)

La demande de congé de l'agent doit désormais être formulée par lettre recommandée **avec** demande d'avis de réception.

- **Le congé pour élever un enfant** (article 15)

Un 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**, durée en vigueur depuis le 8 mai 2020.

- **Le congé pour convenances personnelles** (article 17)

Ce congé peut désormais être accordé pour une durée maximale de cinq ans renouvelable (au lieu de trois précédemment)

- **Le congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel** (article 20)

Le décret reconnaît aux contractuels, lorsque leur contrat, le cas échéant renouvelé, est d'une durée au moins égale à dix-huit mois, le bénéfice du congé créé par l'ordonnance n°2021-1159 du 8 septembre 2021 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel.

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

- **Suspension et discipline** (articles 36A à 39-1-1)

- **Suspension**

Les agents contractuels bénéficient désormais d'un cadre juridique précis de suspension. « *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* » (alinéa 1).

Il est précisé que « *L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires* » (alinéa 2).

De manière générale, le cadre juridique est similaire à celui applicable aux fonctionnaires (articles L.531-1 et suivants du code général de la fonction publique). À l'issue d'une durée maximale de 4 mois, l'agent doit, en principe, être rétabli dans ses fonctions, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales.

« *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 la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. 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 l'égard de l'agent. La commission consultative paritaire 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 dans ses fonctions de l'agent.*

- **Prescription des faits** (article 36)

Il est désormais acquis qu'un délai de prescription de trois ans s'applique également au matière disciplinaire pour les contractuels : « *Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois 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.*

- **Échelle des sanctions** (article 36-1)

Une nouvelle sanction apparaît dans l'échelle des sanctions : L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Désormais, « *toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article L.272-1 du code général de la fonction publique* ». Ainsi, l'article 20 II du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale prévoit que les CCP « *se réunissent en conseil de discipline pour l'examen des propositions de sanction autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours* ».

Des cas de sursis total ou partiel sont également introduits pour les agents contractuels, ainsi que des règles d'inscription au dossier de l'agent et d'effacement des sanctions.

*Décret n°2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*

## TRANSFORMATION DE LA PRIME DE REVALORISATION EN COMPLÉMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE



L'article 44 de la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative est venu apporter des modifications à l'article 48 de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, qui prévoit le versement du complément de traitement indiciaire.

Le décret n°2022-728 du 28 avril 2022 prévoyait la possibilité pour certains agents paramédicaux et professionnels de la filière socio-éducative de la fonction publique territoriale exerçant des fonctions d'accompagnement auprès des publics fragiles, de bénéficier d'une prime de revalorisation dont le montant était équivalent au complément de traitement instauré par le décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020, en application de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 susvisée.

Le législateur a désormais acté de la transformation de la prime de revalorisation, jusqu'alors prévue par décret et dont le choix de l'instauration était laissé à la libre appréciation de l'autorité territoriale, en complément de traitement indiciaire.

Un décret est attendu pour l'application de ces mesures. Le **versement du CTI se fait rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022**. Il est à noter que les personnes ayant perçu la prime de revalorisation ne perçoivent pas, sur la même période, le versement du complément de traitement indiciaire.

La loi de finances rectificative pour 2022 est entrée en vigueur le lendemain de sa publication au journal officiel, soit le 18 août 2022.

*LOI n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022*

L'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2022 vient fixer les modalités de calcul du dispositif pour l'année 2022 (voir l'arrêté ci-après).

Pour la mise en œuvre de la garantie en 2022, la période de référence est fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021. Le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 sont les suivants :

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

*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*

*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*

## PROLONGATION DU DISPOSITIF DE GIPA

Le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été prolongé pour l'année 2022.