



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU CANTAL



 Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

# LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 38 – JANVIER 2022

**DOSSIER – P. 3**  
**COVID-19**

**Dans ce numéro**  
**Actualités P. 1 et 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](mailto:cdg15@cdg15.fr)

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



Adresse :

Village Entreprises  
14 Avenue du Garric  
15000 AURILLAC

## FORMATION D'ASSISTANTE DE MAIRIE : SIGNATURE DES CONTRATS

Le service intérim de remplacement de secrétaires de mairie du Centre de Gestion a vocation à aider les collectivités du département qui souhaitent recruter des personnels administratifs.



# Actualités du CDG 15

## Agenda 2022

### Commission de Réforme

Jeudi 20 janvier

Jeudi 17 février

Jeudi 24 mars

Jeudi 21 avril

Date limite de réception  
des dossiers : 3 semaines  
avant la séance

### Comité Médical

Mardi 11 janvier

Mardi 08 février

Mardi 15 mars

Mardi 12 avril

### CAP C - B - A

Mardi 12 avril

Mardi 11 octobre

### CCP C - B - A

Mardi 12 avril

Mardi 11 octobre

### CT

Mardi 8 mars

Jeudi 9 juin

Mardi 27 septembre

Mardi 22 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.

La collaboration avec la CCI du Cantal a permis de mettre en place une formation diplômante Bac +2. La Région, Pôle-Emploi ainsi que la Mission Locale restent des partenaires privilégiés, indispensables.

Au terme de cette première session, 11 contrats de travail ont pu être signés. Le CDG a fait le choix du portage des CARED, et à travers cette volonté forte du Conseil d'Administration, nous souhaitons faciliter et développer les missions rendues auprès de nos collectivités.

Cette promotion comptait 14 stagiaires dont 3 ont démissionné.

A la date d'aujourd'hui, 10 d'entre elles sont déjà en mission.

Notre service intérim existe depuis 2009 et ces dernières années, nous avons ressenti le besoin de faire monter en compétences la formation dispensée suite aux remontées des collègues jugeant parfois l'ancien dispositif comme ayant atteint ses limites mais et surtout de par la nature atypique et singulière du métier de secrétaire de mairie.

Depuis quelques années, le métier de secrétaire de mairie évolue et il continuera à évoluer (expertise, transfert de compétences, urbanisme, nomenclatures comptables, échelon de proximité). Au-delà de l'aspect juridique, s'ajoute également le domaine de l'informatique, du numérique, de la dématérialisation

Pour une meilleure reconnaissance du métier, désormais, la terminologie exacte est Secrétaire Général de Mairie comme annoncé dernièrement par la Ministre de la Fonction Publique Mme de Montchalin.

Les retours des collectivités accueillantes sont très favorables et très positifs. Aussi, 2 groupes sont prévus en 2022, car les besoins des collectivités sont bels et biens présents : une cinquantaine de départs en retraite pour la période 2022-2023 et des besoins plus ponctuels d'intérim sont à dénombrer (remplacements, maladies, vacances...).

Le partenariat public/privé est une première dans ce domaine. Certes, il a fait « parler » dans le Cantal, mais le résultat est là et c'est dans cet état d'esprit que nous devons œuvrer collectivement, car le cœur de métier du CDG est bien de faire pour les autres. Aussi, le Centre de Gestion du Cantal est cité en exemple pour cette initiative. Finalement, nous pouvons être « petit », avoir des idées et les mettre en applications !

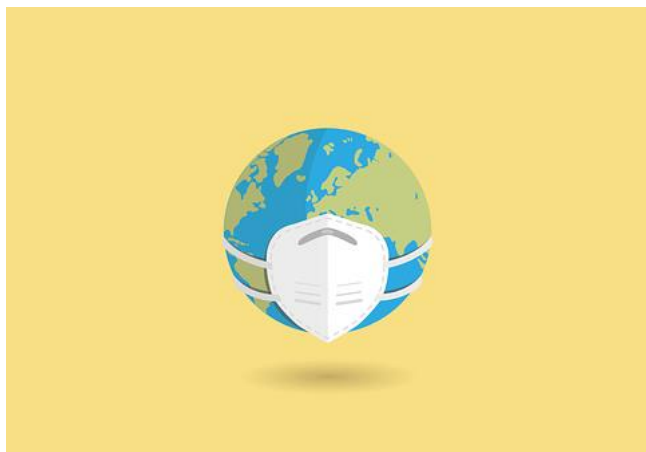
Nous remercions les collectivités qui accueillent nos stagiaires. Sans elles, nous ne pourrions pas développer ces actions de formation et nous invitons les élus à se saisir de cette belle opportunité pour anticiper des départs en retraite et/ou pour tout simplement jouer le jeu de la formation, qui plus est, d'une formation de qualité.

Sébastien GRAMOND se tient à votre disposition et nous le remercions pour son implication et sa disponibilité.

## COVID-19

Les informations contenues ci-dessous sont susceptibles d'évoluer en fonction des décisions prises au niveau national au regard de l'évolution de la situation sanitaire.

Les questions les plus nombreuses !!!



**→Quelle est la situation de l'agent dont les fonctions habituelles ne sont pas soumises à la présentation d'un passe sanitaire mais qui est amené à intervenir sur un salon ou un événement professionnel soumis au passe sanitaire ?**

Il convient d'examiner les possibilités de recourir à un autre agent, détenteur d'un passe sanitaire, pendant la durée de l'évènement soumis au passe et d'éviter la suspension de l'agent. Il n'est juridiquement pas fondé de suspendre un agent dont les fonctions habituelles ne sont pas soumises au passe sanitaire au motif qu'il peut être amené ponctuellement à exercer une activité soumise à ce dernier.

**→Dans les lieux dont l'accès est soumis à présentation d'un passe sanitaire, les personnels devront-ils porter le masque?**

Oui. L'obligation de port du masque est applicable, depuis le décret du 26 novembre, aux personnes (professionnels et publics) ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements soumis à l'obligation de présentation du passe sanitaire.

**→Les effets du non-respect de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire sur la situation de l'agent**

**• Un agent territorial qui ne satisfait pas à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire peut-il poser des congés ?**

Oui. L'agent peut poser des jours de congés ou des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail avec l'accord de son employeur et dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

**• Que se passe-t-il si l'agent ne peut pas poser des congés ?**

Sans présentation du passe sanitaire et à défaut de mobiliser des jours de congé, l'agent est suspendu le jour même par son employeur. La décision de suspension n'est pas une sanction disciplinaire et ne repose pas sur les fondements de la suspension de l'article 30 du statut général. Il s'agit d'une mesure prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public afin de protéger la santé des personnes.

**• Comment s'effectue la suspension d'un agent qui ne satisfait pas à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire ?**

La suspension est notifiée à l'agent le jour même par tout moyen. La notification peut notamment s'effectuer par remise en main propre contre émargement ou devant témoins d'un document écrit prononçant la suspension des fonctions résultant de l'absence de présentation des justificatifs requis.

**• Quelle est la durée de la suspension ?**

La suspension est effective tant que l'agent ne justifie pas d'un passe sanitaire valide.

**• Quelles sont les conséquences de la suspension sur la rémunération de l'agent ?**

La suspension entraîne l'interruption du versement de la rémunération de l'agent. Elle s'applique au traitement indiciaire brut, à ses accessoires (indemnité de résidence et supplément familiale de traitement) ainsi qu'aux primes et indemnités de toute nature.

## ➔ Modalités de mise en oeuvre de la vaccination obligatoire contre la Covid-19

### Le champ de l'obligation de vaccination des personnels territoriaux

#### • Quels sont les agents territoriaux concernés par l'obligation de vaccination ?

L'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire soumet la poursuite de l'exercice de l'activité professionnelle de certaines personnes au respect de l'obligation vaccinale contre la Covid-19.

Sont ainsi visés :

1° les agents territoriaux, quel que soit leur cadre d'emplois, exerçant leur activité dans les établissements et services dont la liste est fixée au 1° du I de l'article du 12 précité : sont notamment visés les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les services de soins infirmiers à domicile, les services d'aide et d'accompagnement à domicile, les centres de santé ou encore les services de médecine préventive.

2° les professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique, les professionnels exerçant les métiers de psychologue, ostéopathe, chiropracteur et psychothérapeute. Les professionnels de crèche, d'établissements ou de services de soutien à la parentalité ou d'établissements et services de protection de l'enfance ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale. Seuls sont soumis à l'obligation vaccinale les professionnels de la petite enfance et du soutien à la parentalité dont l'activité comprend l'exercice effectif « d'actes de prévention, de diagnostic ou de soins attachés à leur statut ou à leur titre », ce qui exclut concrètement les professionnels qui se consacrent à l'accueil et à l'éveil des jeunes enfants.

3° les agents travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels de santé mentionnés au 2°.

4° les sapeurs-pompiers exerçant dans les services d'incendie et de secours. L'obligation vaccinale ne s'applique, en revanche, pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux dans lesquels les personnes précédemment mentionnées aux 1°, 2° et 3° soumises à l'obligation vaccinale exercent ou travaillent.

De même, les agents territoriaux justifiant d'une contre-indication médicale reconnue à la vaccination sont, pour leur part, exemptés de l'obligation de vaccination. Les professionnels qui justifient d'une contre-indication à la vaccination peuvent transmettre le certificat médical de contre-indication au médecin de prévention compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis. Pour ces agents ayant une contre-indication à la vaccination, le médecin du travail détermine les aménagements du poste et les mesures de prévention complémentaires le cas échéant.

## ➔ Mesures visant à garantir la protection des personnels dans les locaux

#### • Le port du masque s'impose-t-il systématiquement ?

L'obligation de port du masque (appartenant à l'une des catégories mentionnées en annexe 1 du décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire) s'impose dans les espaces clos et partagés (dont véhicules de service, bureaux, salles de réunions, open-space) et les espaces de circulation (dont ascenseurs, escaliers, couloirs, halls d'accueil), à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne. Dans le cas où une personne viendrait à entrer dans ce bureau, le port du masque s'impose aux agents présents dans ce bureau individuel. En outre, lorsque le port du masque est impossible, une distanciation de deux mètres doit être respectée en intérieur et en extérieur. Une dérogation à l'obligation de port du masque est néanmoins prévue pour les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical le mentionnant.

En tout état de cause, la fourniture de masques, qui doivent être de catégorie 1 s'ils sont en tissu, relève de la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de sécurité (durée maximale de port du masque : 4 heures).

#### • Que faire si un agent ne respecte pas l'obligation de port permanent du masque ?

L'obligation de port permanent du masque constitue un élément essentiel de préservation de la santé des agents au sein d'un collectif de travail. En l'absence de respect de cette mesure essentielle de lutte contre la propagation du virus, l'ensemble des règles applicables en matière de sanctions disciplinaires peut être mobilisé, en veillant au respect du principe de proportionnalité.

Dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire, il est toujours possible, en cas d'atteinte au bon fonctionnement du service et aux règles de santé au travail - par un comportement délibéré et répété

d'absence de port de masque, de prendre une mesure conservatoire de suspension de l'agent concerné.

#### • **Comment garantir la sécurité des agents lors de la pause méridienne ?**

La restauration administrative s'opère dans le cadre du protocole «organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise», disponible via ce lien et mis à jour le 29 novembre. Comme indiqué dans ce protocole, il est demandé de :

- Respecter une distanciation d'un mètre entre convives dans les files d'attente et pour tout déplacement au sein du restaurant, en portant dans les deux cas le masque ;
- Laisser une distance de deux mètres entre chaque convive, dès lors que le port du masque ne peut être assuré au moment de la restauration, sauf si une paroi fixe ou amovible assure une séparation physique.

#### ➔ **Situation des agents identifiés comme « cas contact à risque »**

##### • **Quelle est la situation pour les agents identifiés comme « cas contact à risque » ?**

Pendant la durée nécessaire de l'isolement telle que définie par l'Assurance maladie selon le cas de figure (test positif, existence de symptômes ou non, attente du test : <https://www.ameli.fr/paris/assure/covid-19/isolement-principes-et-reglesrespecter/isolement-principes-generaux>), la personne identifiée comme «cas contact à risque» est placée en télétravail et à défaut, en autorisation spéciale d'absence.

L'agent public doit remettre à son employeur le document transmis par les équipes du « contact tracing » de l'Assurance maladie (attestation d'isolement de la CPAM).

Les employeurs territoriaux doivent veiller à ne pas appliquer de jour de carence aux cas contact à risque.

L'agent non immunodéprimé disposant d'un schéma vaccinal complet n'a plus l'obligation de s'isoler mais doit respecter certaines règles sanitaires pour briser les chaînes de transmission de la Covid-19 :

- Réaliser immédiatement un test de dépistage (RT-PCR ou test antigénique TAG) ;
- Informer de son statut les personnes avec qui il a été en contact 48 h avant son dernier contact à risque avec le malade de la Covid-19 et leur recommander de limiter leurs contacts sociaux et familiaux ;
- Respecter les gestes barrières pendant 1 semaine après le dernier contact avec le malade et notamment :
  - o Limiter les interactions sociales, en particulier dans les établissements

recevant du public où le port du masque n'est pas possible ;

o Éviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave même si elles sont vaccinées ;

o Porter un masque de catégorie 1 dans l'espace public.

- Réaliser une auto-surveillance de la température et de l'éventuelle apparition de symptômes, avec un test de dépistage immédiat en cas de symptômes, quel que soit l'âge ;
- Réaliser un second test de dépistage (RT-PCR, TAG) 7 jours après la fin de la période d'isolement du cas, ou s'il vit avec le malade, 17 jours après la date de début des symptômes du malade (ou la date de prélèvement pour les malades sans symptôme).

Concernant les cas contact en milieu scolaire, le régime est fixé dans le protocole sanitaire pour l'année scolaire 2021-2022 du ministère de l'Éducation nationale.

<https://www.education.gouv.fr/annee-scolaire-2021-2022-protocole-sanitaire-etmesures-de-fonctionnement-324257>

##### • **Une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) des agents identifiés comme cas contact est-elle possible ?**

L'employeur territorial bénéficie de la prise en charge au titre des IJSS d'une part, pour les contractuels et d'autre part, pour les fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) identifiés comme cas contact.

Dans ce cadre, il lui appartient de faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail dérogatoire, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

#### ➔ **Situation des agents au regard de la fermeture temporaire des établissements d'accueil de leurs enfants**

##### • **Dans quelle position doit-on placer les agents contraints d'assurer la garde de leur enfant en cas de fermeture de l'établissement d'accueil ?**

Lorsque leurs missions ne peuvent pas être exercées en télétravail et pour les agents territoriaux devant assurer la garde de leurs enfants de moins de 16 ans (limite d'âge ne s'appliquant pas pour les agents dont les enfants sont en situation de handicap) au regard de la fermeture temporaire des crèches et des

établissements scolaires, il est recommandé aux employeurs territoriaux de les placer en autorisation spéciale d'absence (ASA).

Il appartient à l'agent de fournir à son employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant. Dans la même situation, les contractuels et les fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) bénéficient, pour leur part, d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Il appartiendra à l'employeur de faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues (pour les contractuels ou les fonctionnaires dont le la durée hebdo est inférieure à 28h).

Lorsque les missions peuvent être exercées en télétravail, une autorisation spéciale d'absence pourra, par dérogation, être accordée lorsque l'enfant relève de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ou d'un accueil en crèche. Dans ce cadre, il appartient à l'agent de fournir à son employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant.

**• Ces jours sont-ils à déduire du contingent total d'autorisations d'absence pour garde d'enfant (communément « garde d'enfants malades ») ?**

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

**➔ Modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19**

**• Dans quelle position administrative doit-on placer les agents testés positifs à la Covid-19 ?**

L'article 11 de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire suspend le jour de carence applicable aux agents publics et à certains salariés en cas de congés de maladie directement en lien avec la covid-19 à compter du 2 juin 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021. **La loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) prévoit que cette suspension « demeure applicable jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 ».**

Dès lors qu'un agent territorial est testé positif au SARS-CoV-2, que ce dernier ait été préalablement ou non cas contact, symptomatique ou asymptomatique, il est placé en congé de maladie par son employeur à compter de la date indiquée par l'arrêt dérogatoire établi par la caisse de l'assurance maladie.

En application des dispositions de la loi du 31 mai 2021 précitée, le jour de carence prévu par l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 ne s'applique pas de sorte que l'intéressé bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération dès le premier jour de son congé de maladie.

Pour sa part, l'agent territorial qui présente des symptômes d'infection au SARSCoV-2 est invité à s'isoler sans délai dans l'attente des résultats d'un test de détection.

Dans ce cadre, il doit procéder à une déclaration en ligne sur le téléservice « declare.ameli.fr » mise en place par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) et s'engager à effectuer un test de détection du SARS-CoV- 2 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (RT-PCR ou détection antigénique) dans un délai de deux jours.

Sur présentation du récépissé généré par le téléservice de la CNAM, l'agent est placé en ASA jusqu'aux résultats de son test, le récépissé précisant que l'arrêt ne sera définitivement validé qu'une fois le test de dépistage réalisé.

A réception des résultats de son test que ce dernier soit positif ou négatif, l'agent territorial doit enregistrer la date d'obtention du résultat du test sur le téléservice « declare.ameli.fr ».

Si le résultat du test est négatif, l'intéressé peut reprendre l'exercice de ses fonctions dès le lendemain de la réception des résultats du test si son état de santé est compatible avec la reprise d'activité. S'il présente toujours des symptômes l'empêchant d'exercer ses fonctions, il est invité à consulter un médecin et à adresser, le cas échéant, à son employeur un arrêt de travail dans les conditions de droit commun.

Si le résultat du test est positif, l'intéressé est placé en congé de maladie sans application du jour de carence dans les conditions définies ci-dessus.

Si l'agent n'a pas réalisé de test après s'être déclaré symptomatique, l'ASA doit être requalifiée en absence injustifiée.

## ➔ Modalités d'organisation du travail

### • Quelles sont les modalités de recours au télétravail pour les collectivités territoriales ?

Il convient de faire tout l'usage possible des stipulations de l'accord-cadre télétravail signé le 13 juillet 2021. Les employeurs territoriaux sont incités à autoriser ce mode d'organisation du travail en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des agents en télétravail.

Les employeurs territoriaux sont vivement incités à imposer, **à compter du 3 janvier 2022 et pour une durée de trois semaines, trois jours de télétravail à leurs agents dont les fonctions le permettent et sous réserve des nécessités de service.** Les agents qui le peuvent seront incités à réaliser 4 jours de télétravail si cela est possible.

Conformément à l'accord-cadre du 13 juillet 2021, lorsque l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de son établissement public a institué le « forfait télétravail », l'indemnisation s'applique en cas de télétravail contraint. En vertu du décret et de l'arrêté du 26 août 2021, elle reste de 2,5 euros par jour télétravaillé et demeure plafonnée à 220 euros par an.

## ➔ Régime indemnitaire

### • Les agents placés en ASA peuvent-ils percevoir leur régime indemnitaire ?

Les agents territoriaux placés en ASA ont droit au maintien de leur plein traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. S'agissant de la part indemnitaire, les employeurs territoriaux sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en ASA.

### • Les agents placés en congé de maladie ordinaire peuvent-ils percevoir leur régime indemnitaire ?

Il n'existe pas de règles statutaires spécifiques imposant aux collectivités territoriales de maintenir le régime indemnitaire d'un agent placé en congé de maladie ordinaire.

En droit, ce maintien découle de l'existence ou non, d'une délibération en ce sens. Toutefois, les employeurs territoriaux sont invités, par délibération, à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en congé de maladie ordinaire.

## ➔ Un employeur peut-il imposer à un agent de procéder à un test PCR ou antigénique ou à un autotest supervisé ?

En l'état actuel, un employeur ne peut pas imposer un test de détection de la Covid- 19. Il convient de relever que les nouvelles modalités de prise en charge des agents territoriaux identifiés comme « cas contact à risque de contamination », et de ceux présentant des symptômes d'infection au SARS-CoV-2, sont de nature à inciter l'agent à se soumettre spontanément à ce test, les résultats de celui-ci induisant notamment sa position au regard de son emploi (ASA, congé maladie).

## RELEVEMENT DU TRAITEMENT INDICIAIRE MINIMUM DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Le décret n° 2021-1749 du 22 décembre 2021 est venu de nouveau relever le minimum de traitement applicable aux agents de la fonction publique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Il ne s'agit pas d'une revalorisation des grilles indiciaires mais d'une mesure permettant un ajustement en paie afin de garantir une rémunération à tous les fonctionnaires au moins égale au SMIC soit à l'indice majoré plancher 343. Cette mesure permet d'éviter ainsi le recours à l'indemnité différentielle à la suite de la revalorisation du salaire minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Sont donc concernés les agents relevant d'une partie des cadres d'emplois de catégorie C et dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 343.

Le relèvement porte sur les échelles et échelons suivants :

Échelles	Échelons
Échelle C1	Échelons 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7
Échelle C2	Échelons 1, 2, 3 et 4
Agent de maîtrise	Échelons 1, 2 et 3
Sergent sapeur-pompier professionnel	Échelon 1

## DECRET N° 2021-1818 DU 24 DECEMBRE 2021 MODIFIANT L'ORGANISATION DES CARRIERES DES FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE C DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET PORTANT ATTRIBUTION D'UNE BONIFICATION D'ANCIENNETE EXCEPTIONNELLE

Ce texte procède à la modification du nombre d'échelons et de la durée de certains échelons des grades de divers cadres d'emplois de la fonction publique territoriale classés dans les échelles de rémunération C1 et C2. Il tire les conséquences de ces évolutions en adaptant les modalités de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale. Il prévoit enfin l'attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux auxiliaires de puériculture relevant, au 31 décembre 2021, du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture ni aux auxiliaires de soins relevant, à la même date, de la spécialité aide-soignant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins, ces agents étant reclassés au 1er janvier 2022 dans des cadres d'emplois de catégorie B.

## DECRET N° 2021-1819 DU 24 DECEMBRE 2021 MODIFIANT DIVERS DECRETS FIXANT LES DIFFERENTES ECHELLES DE REMUNERATION POUR LES FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE C DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Ce texte revalorise, à compter du 1er janvier 2022, l'échelonnement indiciaire afférent aux échelles de rémunération C1, C2 et C3 applicables aux cadres d'emplois relevant du décret C type. Les échelles de rémunération des cadres d'emplois des agents de maîtrise, des agents de police municipale, des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels et du corps des agents de police municipale de Paris sont modifiées dans les mêmes conditions.

## LA REFORME DE CERTAINS CADRES D'EMPLOIS DE LA FILIERE MEDICO-SOCIALE

➔ **Application du SEGUR de la santé** à la FPT : les fonctionnaires des catégories A et des catégories A et B en voie d'extinction relevant de la filière médico-



sociale bénéficient de nouvelles modalités de carrière et de la revalorisation de leurs grilles indiciaires.  
 →Création du cadre d'emplois des **aides-soignants territoriaux (catégorie B)** dans lequel sont intégrés et reclassés les auxiliaires de soins et du cadre d'emplois de **catégorie B des auxiliaires de puériculture** au sein duquel sont intégrés et reclassés les auxiliaires de puériculture de relevant actuellement de la catégorie C.

L'ensemble de ces dispositions est entré en vigueur au 1er janvier 2022.

*Décret n° 2021-1879 du 28/12/2021*

*Décret n° 2021-1880 du 28/12/2021*

*Décret n° 2021-1881 du 29/12/2021*

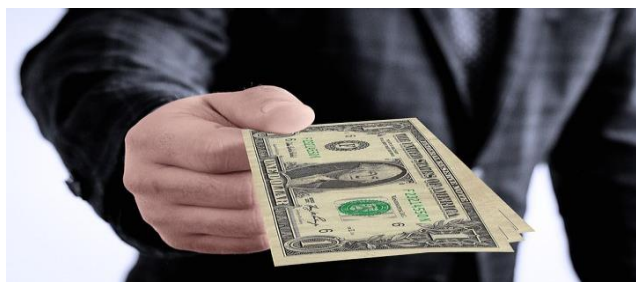
*Décret n° 2021-1882 du 29/12/2021*

### RELEVEMENT DU SMIC

A compter du 1er janvier 2022, un décret porte en métropole le montant du SMIC brut horaire à 10,57 euros (augmentation de 0,9 %), soit 1 603,12 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Le minimum garanti s'établit à 3,76 euros au 1er janvier 2022.

*Décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 portant relèvement du salaire minimum de croissance*

### RIFSEEP



En matière de RIFSEEP, il y a lieu de noter la parution de deux nouveaux arrêtés. Il s'agit des arrêtés applicables aux corps d'équivalence définitifs des ingénieurs et des techniciens.

Ainsi, les **ingénieurs** ne sont plus assimilables aux ingénieurs des services techniques du ministère de l'Intérieur mais aux ingénieurs des travaux publics de l'État.

Les montants plafonds applicables, sur le fondement de l'arrêté du 5 novembre 2021, sont les suivants :

	<b>IFSE</b>	<b>CIA</b>	<b>TOTAL</b>
G1	46 920	8 280	55 200
Logés	32 850	8 280	41 130

G2	40 290	7 110	47 400
Logés	28 200	7 110	35 310
G3	36 000	6 350	42 350
Logés	25 190	6 350	31 540
G4	31 450	5 550	37 000
Logés	22 015	5 550	27 565

Ces dispositions **entrent en vigueur de façon rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2021.**

De la même façon, les **techniciens** ne sont plus assimilables aux contrôleurs des services techniques du ministère de l'Intérieur, mais aux techniciens supérieurs du développement durable.

Les montants plafonds applicables, sur le fondement de l'arrêté du 5 novembre 2021, sont les suivants :

	<b>IFSE</b>	<b>CIA</b>	<b>TOTAL</b>
G1	19 660	2 680	22 340
Logés	13 760	2 680	16 440
G2	18 580	2 535	21 115
Logés	13 005	2 535	15 540
G3	17 500	2 385	19 885
Logés	12 250	2 385	14 635

Ces dispositions **entrent en vigueur de façon rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2021.**

*Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1<sup>er</sup> groupe et du 2<sup>e</sup> groupe des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014*

*Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014*

### CREATION D'UNE ALLOCATION FORFAITAIRE ANNUELLE ATTRIBUEE AUX MAITRES D'APPRENTISSAGE

Un décret crée un dispositif visant à valoriser la fonction de maître d'apprentissage au sein de la fonction publique d'Etat, sous la forme d'une allocation forfaitaire annuelle de 500 euros.

*Décret n° 2021-1861 du 27 décembre 2021 portant création d'une allocation forfaitaire attribuée aux maîtres d'apprentissage*

## CAPITAL-DECES : PROLONGATION DES MODALITES DEROGATOIRES DE CALCUL

Un décret prolonge les modalités dérogatoires de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé.

*Décret n° 2021-1860 du 27 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé*

## COVID 19 : 3 JOURS DE TELETRAVAIL PAR SEMAINE POUR LA FPE ET LA FPT

Les agents de la fonction publique de l'État qui le peuvent sont invités à reprendre le télétravail, trois jours minimum par semaine « à compter du 3 janvier 2022 et pour une durée de trois semaines » selon une circulaire publiée.



Cette circulaire précise qu' « un suivi hebdomadaire de la situation, par administration et territorialisé, sera effectué pour s'assurer de la bonne mise en oeuvre de cette instruction ».

Concernant le travail sur site, les règles sanitaires renforcées doivent être strictement appliquées, notamment :

- respect des gestes barrière ;
- désinfection renforcée des postes de travail ;
- utilisation régulière de gel hydro-alcoolique ;
- aération des pièces 10 minutes par heure ;
- installation dans les locaux professionnels les plus fréquentés de capteurs de CO<sup>2</sup>, en assurant la sensibilisation des agents à leur utilisation ;
- organisation d'un lissage des horaires de départ et d'arrivée afin de limiter les brassages de population dans les transports en commun et sur le lieu de travail ;
- respect, dans les restaurants administratifs, d'une distance de deux mètres entre chaque convive, dès lors que le port du masque ne peut être assuré au moment de la restauration, sauf si une paroi fixe ou amovible assure une séparation physique.

Les réunions en audio ou en visioconférence doivent être privilégiées. Lorsqu'elles doivent toutefois se tenir en présentiel, les réunions doivent être organisées dans le strict respect des gestes barrières,

notamment le port du masque, les mesures d'aération/ ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation (au moins un mètre avec masque).

Les moments de convivialité réunissant les agents publics en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus.

*Circulaire du 29 décembre 2021 relative au télétravail dans la fonction publique de l'État et au respect des règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail sur site*

## LE TEMPS D'HABILLAGE, DE DESHABILLAGE ET DE DOUCHE CONSTITUE-T-IL DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF, OUVRANT DROIT, LE CAS ECHEANT, AU VERSEMENT D'UNE COMPENSATION ?

**NON.** Le temps d'habillage et de déshabillage d'un agent tenu de porter un uniforme ne peut pas être regardé comme du temps de travail effectif, alors même que ces opérations sont effectuées sur le lieu du travail, puisqu'à ce moment l'agent se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs (CE n° 366269 du 4 février 2015).

Par conséquent, et en l'absence de texte précisant les modalités d'une rémunération ou d'une compensation, les agents ne peuvent prétendre à une rémunération ou une compensation au titre du temps consacré aux situations dans lesquelles des obligations liées au travail leur sont imposées sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte (QE n° 93824, JO AN du 4 octobre 2016, p. 8062)

## EN CAS DE MUTATION D'UN AGENT, LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL EST-ELLE DANS L'OBLIGATION DE PAYER LES JOURS EPARGNES SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) DE L'AGENT A LA COLLECTIVITE D'ORIGINE ?

**NON.** L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du CET et peut les utiliser dans la collectivité qui l'accueille par mutation (article 9, 1° du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale), sans dédommagement de la part de la collectivité d'origine. Les collectivités « peuvent » cependant prévoir des modalités financières de transfert du CET par convention (article 11 du décret précité). Dans ce cas, le contenu et notamment les modalités de calcul permettant d'instaurer un tel dédommagement de la collectivité d'accueil sont laissés à la discrétion de l'autorité territoriale et dépendront de la négociation faite avec la collectivité d'origine.

**UN AGENT PEUT-IL BENEFCIER D'UNE  
AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE (ASA)  
POUR SE RENDRE A UN EXAMEN MEDICAL  
AUPRES DE SON MEDECIN TRAITANT ?**

**NON.** Il n'existe pas d'ASA pour se rendre à un examen médical, à l'exception des examens prévus dans le cadre de la médecine préventive (article 23 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

**EN CAS DE RENOUVELLEMENT DE CONTRAT  
DOIT-ON PROCEDER A UNE VISITE MEDICALE  
DEVANT UN MEDECIN AGREE ?**

**OUI.** En cas de renouvellement d'un contrat, la même procédure que l'engagement initial, doit être observée, à défaut, le nouveau contrat est irrégulier (CAA Nancy n° 13NC00921 du 10 avril 2014).

Ainsi, à chaque renouvellement de contrat, il convient de vérifier l'aptitude physique de l'agent auprès d'un médecin agréé (Décret n° 88-145 du 15 février 1988 - art 2 4°).

**L'AUTORITE TERRITORIALE PEUT-ELLE  
PREVOIR UNE PERIODE D'ESSAI LORSQU'ELLE  
CONCLUT UN CDI SUR UN NOUVEAU POSTE AVEC  
UN AGENT DEJA RECRUTE EN CDD ?**

**OUI.** Mais uniquement si l'agent occupe un nouvel emploi de même catégorie avec des missions différentes de celles exercées précédemment.

En effet, aucune période d'essai ne peut en revanche être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé (Article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 / CAA Bordeaux n° 14BX01704 du 29 février 2016).

**UNE COLLECTIVITE EST-ELLE TENUE  
D'ACCORDER UNE AUTORISATION D'ABSENCE A  
UN AGENT DEVANT BENEFCIER DE SOINS SUITE  
A UN ACCIDENT DE TRAVAIL OU A UNE MALADIE  
PROFESSIONNELLE ?**

**NON.** L'obligation de la collectivité se limite au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Si un agent doit bénéficier de soins durant ses heures de travail, il devra poser une demi-journée ou un jour de RTT ou de congé annuel.

**DROIT AU CHOMAGE D'UN AGENT  
DEMISSIONNAIRE QUI NE TROUVE PAS D'EMPLOI  
EN DEPIT DE DEMARCHES ACTIVES**

Les agents visés au 2° de l'article L. 5424-1 du code du travail ayant quitté volontairement leur emploi et dont l'état de chômage se prolonge contre leur volonté, en dépit de démarches actives de recherche d'emploi, ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi dès lors qu'ils satisfont à l'ensemble des conditions prévues aux a), b) et c) des stipulations du paragraphe 1 de l'accord précité.

*Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies,  
05/07/2021, 429191*