

Webinaire d'actualités statutaires

Pôle Juridique et Carrières – juin 2021

Sommaire

- ▶ Actualités du CDG (I)
- ▶ Actualités à retenir de février 2021 à mai 2021(II) :
 - ▶ Gestion du Covid-19
 - ▶ Attribution de points d'indices supplémentaires
 - ▶ Complément de traitement indiciaire pour les EPHAD
 - ▶ Modification temporaire du calcul du capital décès
 - ▶ Modification du calcul des IJ
 - ▶ Indemnisation des heures complémentaires
 - ▶ Don de jours de CA après le décès d'un enfant
 - ▶ Congé paternité et d'accueil de l'enfant
 - ▶ Prolongation de l'aide financière pour l'apprentissage
 - ▶ Rappel sur les 1607 h
 - ▶ Mise en place du CST
 - ▶ La réforme de la protection sociale
 - ▶ La négociation collective
 - ▶ Réforme de la formation des agents peu qualifié

I) Actualités du CDG

Nouveau site Internet

- ⇒ Le CDG a un nouveau site Internet, qui a été présenté dans notre nouveau magazine.
- ⇒ Il vous donne accès :
 - ⇒ Aux carrières des agents de la collectivité via l'accès rapide « carrières », ce qui vous permet de venir directement imprimer les arrêtés gérés par le CDG
 - ⇒ A l'ensemble des documentations statutaires et préventions (BIP, modèles, lettres d'actualités, FAQ, support des webinaires) via l'accès rapide « base documentaire »
 - ⇒ A la bourse de l'emploi, l'application RSU, les instances médicales, cotisations ...

Les lignes directrices de gestion de promotion interne mutualisées

- ⇒ Le Président du CDG a arrêté les lignes directrices de gestion de promotion interne mutualisée après l'avis du CT.
- ⇒ Les présentations à la promotion interne sont ouverte depuis le 6 mai dernier et jusqu'au 2 juillet (dernier délai)
- ⇒ Un webinaire a été organisé pour les présenter le 20 mai dernier :
<https://www.cdg60.com/supports-de-reunions-webinaires/>

Contrat groupe d'assurance statutaire du CDG

Le CDG a relancé le Marché d'assurance groupe statutaire s'adressant à toutes les collectivités de moins de 16 agent CNRACL :

- Les offres reçues sont actuellement en cours d'analyse auprès de notre AMO
- CAO afin d'arrêter le choix du candidat retenu se tiendra le 08/06/2021, suivi du conseil d'administration du CDG
- Compte-tenu des délais légaux à respecter : les collectivités souhaitant adhérer au contrat groupe à compter du 1^{er} juillet 2021 devront prendre une délibération entre le 22 et 30 juin 2021

II) Actualités à retenir

Prolongation de la suspension du jour de carence

[Décret n° 2021-385 du 2 avril 2021 modifiant le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021](#)

[Loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)

L'application du jour de carence est suspendue pour les arrêts maladie débutant à compter du **10 janvier 2021 jusqu'au 1^{er} juin 2021 inclus puis du 2 juin au 30 septembre 2021** (art 11 loi n°2021-689)

Un agent public qui a effectué un test positif de détection du SARS-CoV-2 est placé en congé de maladie (CMO) sans application du jour de carence, sous réserve que « *le lien direct est établi par un examen de dépistage virologique concluant à une contamination par la covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale* ».

Adaptation des épreuves des concours à la crise

[Décret n° 2021-140 du 10 février 2021 prorogeant l'application des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#)

Le décret vient prolonger jusqu'au 31 octobre 2021 la période qui permet d'adapter les épreuves des concours pour éviter la propagation du virus

Ces aménagements peuvent porter sur :

- la nature des épreuves, leur nombre, leur contenu, leur coefficient ou leurs conditions d'organisation qui peut notamment s'effectuer de manière dématérialisée
- la composition du jury, les règles de quorum, les modalités de délibération.

⇒ La vaccination est-elle obligatoire pour les agents éligibles ?

- **Non**, la vaccination repose sur le principe du volontariat, ce qui implique l'obtention du consentement éclairé de l'agent par le professionnel de santé et la garantie de la confidentialité de la vaccination ou de son refus.
- L'agent qui se fait vacciner pendant le service n'a pas à donner le motif de son absence à son supérieur ni à récupérer les heures non réalisées.

⇒ Un agent public vulnérable placé en ASA peut-il reprendre le service s'il a été vacciné ?

- **Non**, en l'état des informations gouvernementales, il n'est *a priori* pas possible de demander à un agent public en situation de vulnérabilité s'il est vacciné, d'une part et, dans l'affirmative, s'il doit reprendre le service, d'autre part.
- Toujours est-il que si le médecin de prévention est saisi par l'autorité territoriale et qu'il constate que l'agent public est vacciné et que des mesures de protection peuvent être prises, il serait étonnant que l'agent public ne puisse pas reprendre le service. À défaut, la vaccination serait dépourvue d'utilité.
- Il convient toutefois de rester prudent sur ce point en l'absence d'annonce gouvernementale.

Assouplissement du télétravail :

La Ministre de la Fonction Publique a pris une [circulaire](#) concernant, pour l'instant, uniquement la FPE, sur l'assouplissement du télétravail.

- ⇒ À partir du 26 mai 2021 : possibilité de revenir sur site un jour sans en faire la demande.
- ⇒ À partir du 9 juin 2021 : 3 jours de télétravail par semaine.
- ⇒ À partir du 1^{er} juillet 2021 : 2 jours de télétravail par semaine.
- ⇒ À partir du 1^{er} septembre 2021 : retour au régime de droit commun, c'est-à-dire en application du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020, voire avec application du nouvel accord cadre télétravail s'il est signé.

Attribution de points d'IM supplémentaires

Décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé

Le décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 vient attribuer, à compter du **1^{er} avril 2021**, des points d'indice majoré (IM) différenciés à certains personnels, notamment des collectivités territoriales, rémunérés en deçà du SMIC sur les indices bruts 354 à 361.

Les fonctionnaires concernés ont donc bénéficié d'une revalorisation indiciaire et se verront ainsi attribués entre 1 et 2 points d'indice supplémentaires.

À noter que les contractuels de droit public rémunérés sur la base d'un traitement indiciaire peuvent bénéficier d'une revalorisation au même titre que celle appliquée aux fonctionnaires. Pour ce faire, un avenant au contrat doit être pris.

		Indices Bruts (IB)	Indices Majorés (IM) Initiaux	Nouveaux Indices Majorés (IM)
Echelle C1	1 ^{er} échelon	354	330	332
	2 nd échelon	355	331	333
	3 ^e échelon	356	332	334
	4 ^e échelon	358	333	335
	5 ^e échelon	361	335	336
Echelle C2	1 ^{er} échelon	356	332	334
	2 nd échelon	359	334	335
Agent de maîtrise	1 ^{er} échelon	360	335	336

⇒ À compter du 1^{er} avril 2021, il n'y a donc plus lieu de verser d'indemnité différentielle.

S'agissant de la situation d'agents publics rémunérés en-deçà du SMIC avant cette revalorisation, le CDG 60 a saisi la DDFIP 60, avec la préfecture en copie, pour lui demander des précisions sur l'application qui devait être faite pour le calcul de l'indemnité pour heures supplémentaires.

Il s'avère en effet que les trésoreries de l'Oise ne retiennent pas la même approche générant plusieurs niveaux de difficultés :

- ⇒ certaines prennent en considération la rémunération qui résulte du traitement indiciaire et de l'indemnité différentielle. En ce sens, la rémunération de base prise en considération équivaut au SMIC en vigueur.
- ⇒ D'autres rejettent la prise en compte de l'indemnité différentielle. Elles se fondent à ce titre sur l'article 7 du décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 selon lequel il n'est pas prévu de prendre en compte l'indemnité différentielle dans la base de calcul des heures supplémentaires.

Complément de traitement indiciaire dans les EHPAD

[Décret n° 2021-166 du 16 février 2021 étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics en application de l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021](#)

- ⇒ Étend le bénéfice du CTI à certains personnels non médicaux ne relevant pas de la FPH
- ⇒ Dans la FPT, le CTI est versé :
 - dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes **(EHPAD) « créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements »** (commune, CCAS, CIAS)
 - aux personnels **non médicaux quel que soit leur statut** (fonctionnaires ou agents contractuels de droit public).
- ⇒ Ne concerne pas les structures intermédiaires comme les résidences autonome ou les MARPA

- ⇒ Mesure **rétroactive** à compter de septembre 2020.
- Le montant du CTI versé aux fonctionnaires est fixé
 - au **1^{er} septembre 2020 à 24 points d'indice majoré**
 - avant d'être porté, à compter du **1^{er} décembre 2020, à 49 points d'indice majoré.**

Pour les agents **contractuels**, le dispositif prend la forme d'une **indemnité** dont le montant, défini par référence à la valeur du point d'indice, est **équivalent à celui du CTI des fonctionnaires**, après déduction des cotisations et des prélèvements sociaux.

⇒ Modalités d'attribution :

Pas besoin de délibération, versement chaque mois au prorata du temps de travail, application des cotisations retraites

Modification temporaire du calcul du capital décès

[Décret n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé](#)

- ⇒ Il instaure rétroactivement au 1^{er} janvier et pour toute l'année 2021 des règles dérogatoires pour le calcul du capital décès
- ⇒ En 2021, le montant du capital n'est plus forfaitaire mais déterminé par la rémunération perçue par l'agent avant son décès
- ⇒ Décès en 2021 d'un fonctionnaire CNRACL avant l'âge de la retraite = dernière rémunération brute annuelle (contre normalement 4 fois le montant du capital prévu par le régime général)
- ⇒ Ou pour les fonctionnaires CNRACL décédés après l'âge légal = $\frac{1}{4}$ de la dernière rémunération brute annuelle (contre normalement le montant du capital décès du régime général)

Modification du calcul des IJ

[Décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité](#)

⇒ Toilettage de la partie réglementaire du code la sécurité sociale,

Pour rappel : en application de la LFSS pour 2020 et depuis le 1^{er} juillet 2020 : il n'y a plus lieu d'appliquer de majoration des IJ maladie (66,66 % au lieu de 50 %) au-delà de 30 jours d'arrêt lorsque l'assuré a au moins 3 enfants à charge

Indemnisation obligatoire des heures complémentaires

Le 21 mars 2021, la DGCL a répondu à la CFDT sur les modalités de rémunération et de majoration des heures complémentaires des agents à temps non complet :

⇒ Selon la DGCL, les heures complémentaires doivent **obligatoirement être rémunérées.**

En effet, il résulte des articles 2 et 3 du [décret n° 2020-592 du 15 mai 2020](#), que la réalisation d'heures complémentaires **n'ouvre droit qu'à la seule rémunération de celles-ci et non à l'attribution de jours de repos compensateurs.**

Il en sera de même dans le cadre d'un dispositif d'horaires variables : toute heure de travail réalisée au-delà de la durée du travail fixée pour l'emploi, au cours de la période de référence, doit être qualifiée d'heure complémentaire ou, le cas échéant, d'heure supplémentaire et rémunérée.

Elargissement du dispositif du don de jours de congés non pris

[Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant :](#)

⇒ Consacre le don de jours de repos non pris à un travailleur parent d'un enfant de moins de 25 ans ou assurant la charge effective et permanente d'une personne âgée de moins de 25 ans (article L. 1265-5-1 du code du travail).

[Décret n° 2021-259 du 9 mars 2021 élargissant au bénéfice des parents d'enfants décédés le dispositif de don de jours de repos non pris :](#)

⇒ Détermine, dans la fonction publique, les conditions d'application du don de jours de repos non pris. Ce faisant, il modifie le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public civil.

Allongement et obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

[Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020](#) de financement de la sécurité sociale pour 2020, notamment son article 73 ;

[Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant](#)

- ⇒ À compter du 1^{er} juillet 2021, la loi de finances de la sécurité sociale pour 2020 (art. 73) allonge la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant :
- De 11 à 25 jours calendaires en cas de naissance unique ;
 - De 18 à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.
 - s'ajoute le congé de naissance de 3 jours pris en application de l'article L.3142-1 du Code du travail
- ⇒ Le congé de paternité sera désormais composé de deux périodes :
- Une période obligatoire composé de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, soit un total de 7 jours obligatoirement pris suite à la naissance de l'enfant.
 - Une période de 21 jours calendaires (ou de 28 jours calendaires en cas de naissance multiple).

- ⇒ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu est pris **dans les six mois** suivant la naissance de l'enfant ;
- ⇒ L'agent informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement **au moins un mois** avant celle-ci ;
- ⇒ La période de congé de 21 ou 28 jours peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune ;
- ⇒ Le salarié informe son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes ;
- ⇒ En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque le salarié souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur.
- ⇒ Les IJ sont versées durant la durée du congé et après une période de cessation d'activité de 7 jours à compter de la naissance de l'enfant.

Prolongation de l'aide financière pour le recrutement d'apprentis

[Décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant](#)

- ⇒ Ce décret prolonge le versement de l'aide financière exceptionnelle au profit des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui signent des contrats d'apprentissage **jusqu'au 31 décembre 2021**.
- ⇒ Aussi, **pour chaque contrat d'apprentissage conclu**, les collectivités locales et les établissements publics en relevant percevront **en une fois** une aide financière d'un montant de **3 000 euros**.

- ⇒ Pour bénéficier de cette aide, une demande doit être effectuée, via un formulaire spécifique disponible à l'adresse suivante : <https://www.asp-public.fr/aide-pour-le-recrutement-d'apprentis-par-les-collectivites-territoriales>. Une assistance téléphonique destinée aux utilisateurs a été mise en place au : 08 09 549 549.
- ⇒ La demande d'aide est constituée :
- ▶ d'un formulaire à renseigner par chaque CT ou EP souhaitant bénéficier de l'aide financière, comportant des informations d'identification du demandeur, ainsi qu'une attestation sur l'honneur
 - ▶ de son annexe (qui sera également téléchargeable), consistant en une liste des apprentis éligibles (recensant, pour chaque apprenti, ses nom, prénoms, la date de conclusion du contrat et, le cas échéant, sa situation de handicap) ;
 - ▶ d'une copie de tous les contrats d'apprentissage objets de la demande.
- ⇒ Le dépôt des documents doit s'effectuer sur la plateforme dédiée : <https://portail-aide-recrutement-apprentis-ct.asp-public.fr>.

Exigence des 1607 heures

[Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique impose (article 47) de **supprimer** les accords dérogatoires au temps de travail qu'ils ont éventuellement mis en place avant la [loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001](#).

- ⇒ Les collectivités territoriales et leurs établissements publics disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement (soit jusqu'au 18 mai ou au 28 juin 2021) **pour se mettre en conformité** avec la durée légale de travail à savoir **1607 heures annuelles**
- ⇒ les nouveaux régimes de travail conformes aux 1607 heures annuelles entreront en application **dès le 1er janvier 2022**
- ⇒ Pour des informations complètes, [v. notre article sur le sujet](#).

Comités sociaux territoriaux (CST)

[Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)

- ⇒ Pris en application de [l'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique **qui prévoit la fusion des CT et CHSCT**, à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social (décembre 2022), au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social territorial (CST).
- ⇒ Le décret a vocation à se substituer aux dispositions du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 sur le CT et à modifier le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 pour le CHSCT.
- ⇒ Les principales dispositions du décret concernent la composition des instances, les compétences du comité social territorial et l'articulation de ses attributions avec celles de la formation spécialisée.

Il est composé de 5 titres et compte 107 articles (contre 35 pour le décret 85-565) :

Titre Ier : CRÉATION ET COMPOSITION (Articles 1 à 24)

Titre II : ELECTIONS (Articles 25 à 52)

Titre III : ATTRIBUTIONS (Articles 53 à 80) **nouveau**

Titre IV : FONCTIONNEMENT (Articles 81 à 100)

Titre V : DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES (Articles 101 à 107)

Composition du CST :

II-11

Selon les effectifs appréciés au 1^{er} janvier de chaque année :

Effectifs	Nb de représentants
De 50 à 199 (avant de 50 à 349)	3 à 5
De 200 à 999 (avant de 350 à 999)	4 à 6
De 1000 à 1999	5 à 8
Plus de 2000	7 à 15

Sont pris en compte dans le calcul de cet effectif :

- Les fonctionnaires titulaires, en position d'activité, de congé parental ou accueilli en détachement ou mis à disposition
- Les fonctionnaires stagiaires en position d'activité ou de congé parental
- Les agents contractuels de droit public ou de droit privé, en activité ou en congé rémunéré ou en congé parental, bénéficiant d'un CDI ou **depuis au moins deux mois** d'un CDD d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois.

⇒ Insertion d'un chapitre dédié aux formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (art 9 à 16)

Pour Rappel : création d'une telle formation pour toutes collectivités employant 200 agents au moins : dénommée formation spécialisée du comité

- ▶ En dessous de ce seuil, une formation peut être créée par délibération et sur proposition de l'ACFI ou de la majorité des membres représentants du personnel du CST lorsque des risques professionnels particuliers le justifient : elle sera dénommée selon les cas formation spécialisée de service ou de site
- ▶ Le nombre de représentants du personnel titulaires dans la formation spécialisée du comité est égal au nombre de représentants du personnel titulaires dans le CST
- ▶ Possibilité pour le bon fonctionnement de ces formations que chaque titulaire dispose de deux suppléants

- ⇒ Possibilité de mettre fin au mandat d'un représentant titulaire ou suppléant du personnel au sein de la formation spécialisée en cas de demande de l'organisation syndicale qui l'a désigné.
- ⇒ Pas de modifications majeures :
 - sur la date des élections,
 - sur les listes électorales,
 - sur les candidatures (chaque liste doit toujours comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du CST),
 - Sur le déroulement du scrutin,

Les compétences du CST et des formations spécialisées

II-11

⇒ Les compétences du CST :

Il rend des avis sur :

- 1° Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- 2° Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels,
- 3° Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans les conditions prévues à l'article 1^{er} du décret du 4 mai 2020 ;
- 4° Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents ;
- 5° Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;

- 6° Le rapport social unique (RSU) dans les conditions prévues à l'article 9 du décret du 30 novembre 2020 ;
- 7° Les plans de formations prévus à l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 ;
- 8° La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle ;
- 9° Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service mentionné au 1° de l'article 54 du présent décret ;
- 10° Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux ;
- 11° Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires.
- Lorsqu'aucune formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail n'a été instituée au sein du CST, le CST met en œuvre les compétences prévues pour une formation spécialisée.

Le CST débat chaque année :

- au moins une fois par an de la programmation de ses travaux ;
- sur :
 - Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles ;
 - L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique ;
 - La création des emplois à temps non complet ;
 - Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail ;
 - Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE ;
 - Le bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B ;
 - Les questions relatives à dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents ;

- Le bilan annuel relatif à l'apprentissage ;
- Le bilan annuel du plan de formation ;
- La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

⇒ Les attributions des formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail (57 à 75)

Les formations spécialisées exercent leurs attributions à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité de l'autorité territoriale par une entreprise ou une administration extérieure.

En termes de compétences, elles interviennent à différents titres dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

À cet égard, à l'instar des CHSCT, chaque formation spécialisée :

- ▶ 1° contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;
- ▶ 2° contribue à l'amélioration des conditions de travail ;
- ▶ 3° veille à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

⇒ L'articulation entre les compétences du CST et celles des formations spécialisées

Le CST est seul consulté sur toute question ou sur tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée, tandis que les formations spécialisées de site ou de service sont seules compétentes pour exercer leurs attributions sur le périmètre concerné pour lequel elles sont créées.

Le président du CST peut à son initiative, sous réserve de l'accord de la moitié des membres représentants du personnel, ou à celle de la moitié des membres représentants du personnel du CST :

- inscrire directement à l'ordre du jour une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée qui n'a pas encore été examinée par cette dernière. L'avis du CST se substitue alors à celui de la formation spécialisée ;
- demander à ce que les ACFI ou le médecin du service de prévention compétents pour le service soient entendus sur les projets de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le fonctionnement du CST :

- ⇒ Comme pour les CAP : en cas d'urgence ou en cas de circonstances exceptionnelles et, dans ce dernier cas, sauf opposition de la majorité des représentants du personnel, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique
- ⇒ Lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est remplacé temporairement par une personne désignée selon les mêmes règles que celles relatives aux sièges vacants
- ⇒ Un membre quittant la séance est remplacé de plein droit par un suppléant. A défaut, il peut donner délégation à un autre membre du comité pour voter en son nom, dans la limite d'une délégation par membre.

Réforme de la protection sociale complémentaire

[Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique](#)

L'ordonnance a été prise en application de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 (LTFP) qui habilite le gouvernement à légiférer pour « *redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels, ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire* »

L'ordonnance entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

L'ordonnance énonce les principes généraux applicables à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique et des dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale qui dérogent à certaines de ces dispositions à portée générale

Les employeurs territoriaux devront participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents :

- À compter du 1^{er} janvier 2025 pour la prévoyance, à hauteur d'au moins 20 % d'un montant de référence fixé par décret ;
- à compter du 1^{er} janvier 2026 pour la complémentaire santé, à hauteur d'au moins 50 % d'un montant de référence fixé par décret.

Un décret fixera les garanties minimales que doivent comporter les contrats complémentaires santé et prévoyance.

S'agissant de la santé, ce socle minimal devra au moins comprendre le « panier minimum » des garanties qui s'appliquent aux salariés bénéficiant d'une couverture santé complémentaire à adhésion obligatoire (ticket modérateur, forfait journalier hospitalier, frais dentaire ...).

L'ordonnance apporte des précisions d'importance sur les conditions de participation financière des employeurs publics.

- ⇒ La participation financière des employeurs publics est réservée aux contrats ou règlements à caractère collectif ou individuel sélectionnés au terme d'une procédure de mise en concurrence.
- ⇒ Par dérogation, il est néanmoins prévu le maintien du dispositif de labellisation dans la FPT.

⇒ La protection sociale complémentaire est l'un des domaines dans lequel les employeurs territoriaux et les organisations syndicales peuvent **conclure des accords collectifs majoritaires produisant des effets juridiques**

Dès le 1^{er} janvier 2022, il sera possible de négocier des accords collectifs qui pourront prévoir :

- une obligation de participation de l'employeur au financement de la santé et de la prévoyance
 - une obligation de souscription des agents au contrat collectif.
- ⇒ Chaque assemblée devra organiser un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire dans l'année suivant la publication de l'ordonnance, soit avant le 19 février 2022
- ⇒ Puis nouveau débat dans les 6 mois suivant le renouvellement général des assemblées.
- ⇒ La conclusion de conventions de participation sera une nouvelle mission obligatoire de CDG en 2022

Doivent encore être précisés par décrets :

- les conditions de participation de l'employeur au financement des garanties en l'absence d'accord valide (ou majoritaire) ;
- les dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires (actifs, retraités et familles) et les modalités de prise en compte des anciens agents non retraités (« portabilité » de la protection sociale complémentaire) ;
- les montants de référence pour définir la participation minimale des employeurs (50 % pour la santé et 20 % pour la prévoyance) ;
- les garanties minimales des contrats complémentaires santé et prévoyance ;
- la liste des agents ne relevant pas du champ d'application de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 comme les agents de droit privé ;
- les cas de dispense de souscription au contrat collectif lorsque cette modalité d'adhésion aura été prévue par un accord collectif majoritaire.

Mise en œuvre de la négociation collective

[Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique](#)

Projet de décret validé par le CSFPT le 6 mai 2021.

- ⇒ À l'instar de la négociation collective officiellement mise en œuvre en 1971 dans le secteur privé, la présente ordonnance, prise en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, **visé à renforcer le dialogue social au sein de la FP et introduit la possibilité de reconnaître aux accord collectifs une portée normative.**
- ⇒ Création des articles 8 bis à 8 nonies dans la loi du 13 juillet 1983.
- ⇒ Pour rappel : le principe de négociation collective national et local a été introduite dans le statut en 2010 (loi du 5 juillet 2010) mais les accords n'avaient à l'époque aucune portée juridique

Les domaines de négociations concernés

Au niveau local, des accords peuvent être négociés sur les domaines suivants:

- 1° Aux conditions et à l'organisation du travail, notamment aux actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
- 2° Au temps de travail, au télétravail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi qu'aux impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;
- 3° À l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
- 4° À la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations ;
- 5° À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 6° À la promotion de l'égalité des chances et à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;
- 7° À l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;

8° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;

9° À l'apprentissage ;

10° À la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie ;

11° À l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;

12° À l'action sociale ;

13° À la protection sociale complémentaire ;

14° À l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

⇒ Le domaine des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents est de la seule compétence du niveau national

⇒ Il est possible de négocier des accords sur d'autre domaine mais sans édicter de normes juridiques

⇒ Obligation de proposer une négociation aux OS sur le prochain plan d'action en matière d'égalité professionnelle (pour les communes et intercos de + 20000hab)

Dans ces 14 domaines, les accords conclus au niveau local par les OS représentatives et les autorités territoriales peuvent produire des effets juridiques, c'est-à-dire comporter :

- ▶ des dispositions édictant des mesures réglementaires ;
- ▶ des clauses par lesquelles l'autorité territoriale s'engage à entreprendre des actions déterminées n'impliquant pas l'édition de mesures réglementaires ;
- ▶ des clauses dont la mise en œuvre implique la prise de mesures réglementaires, suivant un calendrier communiqué aux organisations syndicales ;

Toutefois, ces accords ne peuvent avoir pour objet :

- ▶ de porter sur des règles que la loi a chargé un décret en Conseil d'Etat de fixer ;
- ▶ de modifier les dispositions d'un décret existant en Conseil d'Etat ;
- ▶ d'y déroger.

Pour rappel : un accord relatif aux conditions d'application à un niveau inférieur d'un accord (par exemple national) ne peut que préciser cet accord ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

⇒ **principe de faveur** qui permet à des textes de norme inférieure de se substituer à des dispositions légales sous réserve de comporter des stipulations plus favorables aux agents, sans déroger à celles qui sont d'ordre public.

En l'état, un accord de proximité ne pourra pas être moins favorable qu'un accord négocié au niveau local, lui-même, ne pouvant pas être moins favorable qu'un accord national négocié sur le même thème.

L'initiative de la négociation

- ⇒ Des organisations syndicales de fonctionnaires représentatives ayant recueilli au total **au moins 50 % des suffrages exprimés** peuvent demander à l'autorité administrative ou territoriale compétente d'ouvrir une négociation dans l'un des domaines énumérés.
- ⇒ Cette autorité est tenue de proposer, dans un délai d'une durée maximale fixée par voie réglementaire, une réunion visant à déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies.

La compétence et la validation de l'accord

- ⇒ Pour être validé, un accord doit être signé par **une ou plusieurs** organisations syndicales **représentatives** de fonctionnaires ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au moins **50 % des suffrages exprimés** en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.
- ⇒ L'autorité compétente pour s'engager et conclure un accord est celle qui est compétente pour prendre les mesures réglementaires ou pour entreprendre les actions déterminées.

Dans les collectivités territoriales ne disposant pas d'un CT (ou d'un CST), les centres de gestion ont compétence pour négocier et conclure des accords collectifs dans les conditions suivantes :

- ▶ autorisation préalable de la (ou les) collectivités concernées ;
- ▶ détermination commune des conditions de déroulement de la négociation et des modalités de conclusion de l'accord ;
- ▶ approbation de l'accord par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité.

Les OS compétentes pour conclure et signer l'accord avec le CDG sont celles qui disposent d'au moins un siège au CT (ou au CST) du CDG auquel est rattachée la collectivité.

II-14 Apports prévus par le projet de décret validé par le CSFPT le 6 mai 2021

- ⇒ Il définit les modalités de négociation des accords et les modalités d'organisation des réunions à distance.
- ⇒ Il identifie les mentions obligatoires que les accords doivent comporter et précise les conditions de publication de ces accords.
- ⇒ Il précise les modalités de révision et de dénonciation des accords :
 - Modalités de révision :
 - À l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale ou de tout ou partie des OS signataires représentant la majorité au moins des suffrages exprimés ;
 - Nécessité d'un accord pris dans les mêmes conditions que l'accord initial.
 - Modalités de dénonciation :
 - À l'initiative de l'autorité compétente ou de l'une ou plusieurs des OS signataires.
 - Que pour des accords à durée indéterminée et lorsque les clauses de l'accord ne peuvent plus être appliquées.

La réforme de la formation des agents peu qualifiés

[Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle](#)

⇒ Insertion d'un nouvel article 22 quinquies dans la loi du 13 juillet 1983

Elle vise à répondre aux difficultés particulières que rencontrent les agents publics les moins qualifiés, les plus exposés au risque d'usure professionnelle et ceux en situation de handicap dans l'accès à l'évolution professionnelle

⇒ Sont concernés :

1° Les agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4 ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;

2° Les travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail soit, parmi les agents publics bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

3° Les agents les plus exposés compte tenu de leur situation professionnelle individuelle aux risques d'usure professionnelle.

Ces agents pourront bénéficier :

- d'un accès prioritaire à des actions de formation ainsi qu'à un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle ;
- d'une majoration du niveau de traitement et de sa durée pour la mise en œuvre du congé de formation professionnelle ;
- de conditions d'accès et d'une durée adaptées, pour le congé pour validation des acquis de l'expérience et le congé pour bilan de compétences ;
- du congé de transition professionnelle permettant, lorsque la nécessité d'exercer un nouveau métier a été constaté, de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

Merci de votre attention

Pôle Juridique et Carrières – Juin 2021