

# Webinaire d'actualités statutaires

Pôle Juridique et Carrières – septembre 2021

# Sommaire

- ▶ Actualités du CDG (I)
- ▶ Actualités à retenir de mai à août 2021(II) :
  - ▶ Gestion du Covid-19
  - ▶ Recours au télétravail et création d'une allocation forfaitaire
  - ▶ Modalités de la négociation et de la conclusion d'accords collectifs
  - ▶ Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) pour 2021
  - ▶ Décret relatif aux conditions d'attribution et d'utilisation des congés familiaux
  - ▶ Jurisprudences
- ▶ Actualités à venir (III) :
  - ▶ Augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> octobre 2021
  - ▶ Refonte prévue des carrières C1 et C2 au 1<sup>er</sup> janvier 2022
  - ▶ Application du SEGUR de la santé à la filière médico-sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2022

# I) Actualités du CDG

## Webinaire sur les risques psychosociaux

Lucile BOURGOIN et Sophie NORMAND, psychologues du pôle prévention, animeront le **mardi 28 septembre 2021 à 14h00** un webinaire afin de mettre en lumière la prévention des risques psychosociaux et leurs missions au sein du CDG

[Vous pouvez vous inscrire sur le site du CDG](#)

## Concours et examens :

- ⇒ Ouverture du concours d'adjoint administratif principal 2<sup>e</sup> classe : Pré-inscription du 5 octobre au 10 novembre 2021
- ⇒ Ouverture de l'examen professionnel d'adjoint du patrimoine principal 2<sup>e</sup> classe par voie d'avancement de grade : Pré-inscription du 19 octobre au 24 novembre 2021

Pour toute information ou inscription, une seule plateforme :

[www.concours-territorial.fr](http://www.concours-territorial.fr)

## Point sur la promotion interne 2021

Après la réception des dossiers avant l'été et le contrôle des dossiers par les agents du pôle juridique et carrières,

La liste des agents sélectionnés pour participer à l'entretien a fait l'objet d'un arrêté du Président du CDG60.

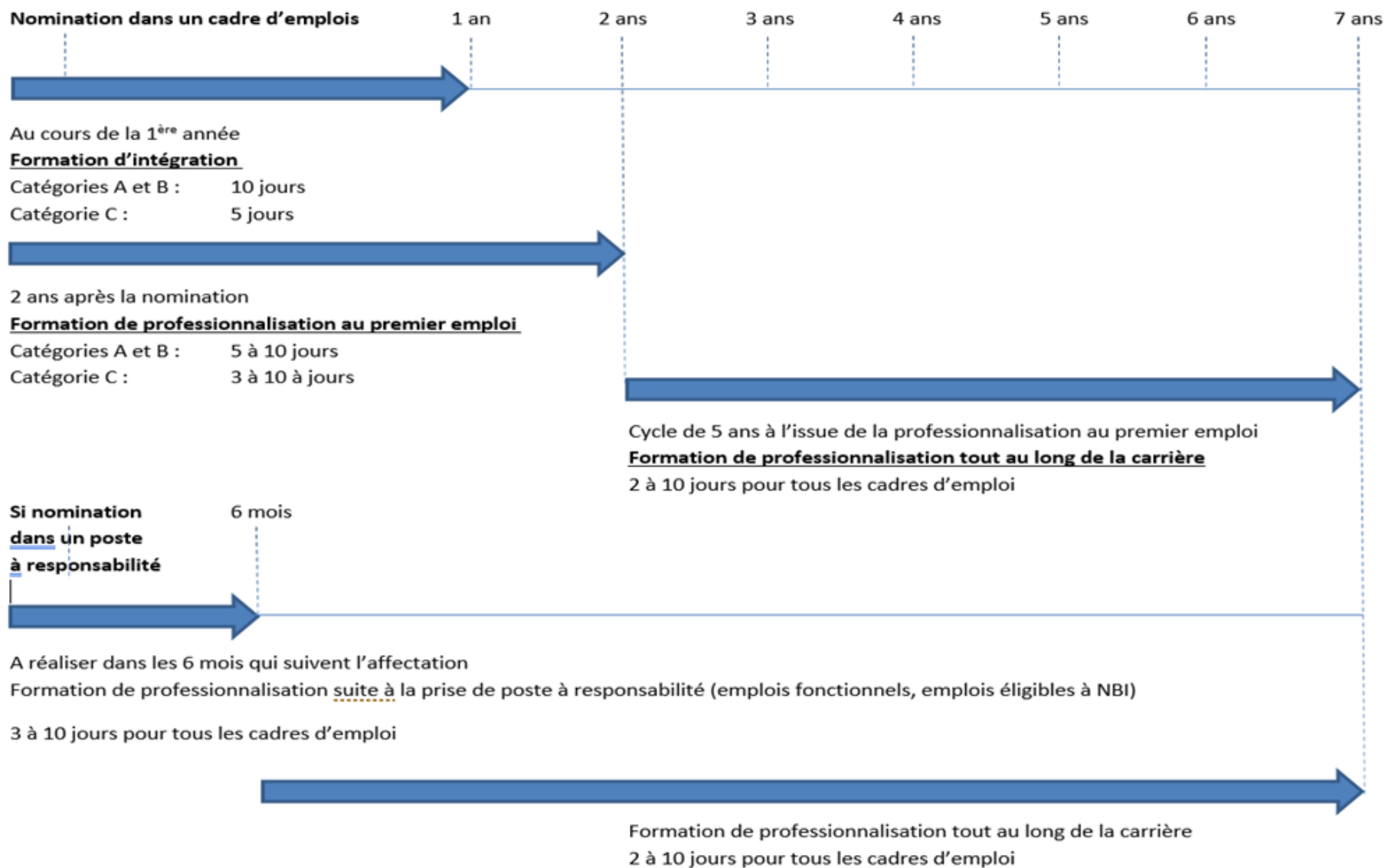
⇒ Les entretiens auront lieu **les 12 et 13 octobre prochains** dans les locaux du CDG60

Une note de cadrage pour permettre aux agents concernés de préparer au mieux cet entretien de promotion interne

⇒ La liste des agents convoqués à l'entretien (A et B) et les listes d'aptitudes d'accès au grade d'agent de maîtrise (avec et sans examen) vont être publiées.

GRADES	Quotas	Nombre de dossiers reçus	Nb de dossiers recevables	Nombre de dossiers rejetés	
				Conditions	Formations
Attaché	6	47	37	1	9
Ingénieur	1	8	5	2	1
Animateur	1	3	2	0	1
Technicien	2	31	22	0	9
Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe		1	1	0	0
Rédacteur	11	73	60	7	6
Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe		9	9	0	0
Agent de maîtrise avec examen	26	6	3	0	3
Agent de maîtrise sans examen	Illimité	38	27	2	9
<b>Total</b>		<b>216</b>	<b>166</b>	<b>12</b>	<b>38</b>

# Rappel sur les formations de professionnalisation :





## **Mise à disposition des arrêtés d'avancement d'échelon du dernier trimestre 2021**

Le service carrières du CDG60 a généré les arrêtés d'avancement d'échelon sur la période du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 2021.

Vous pouvez les récupérer directement sur votre espace réservé sur le site internet du CDG60 dans les « Documents » ou bien en allant sur Agent / Liste des agents / choisir l'agent / déroulement de carrière.

## II) Actualités à retenir

# Passé sanitaire et obligation vaccinale

[Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021](#), modifiant la [loi n° 2021-689 du 31 mai 2021](#) relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

[Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021](#) modifiant le [décret n° 2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021](#) prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

[Espace Covid-19 de la DGCL](#)

Pour faire le point sur ces mesures, le CDG 60 a rédigé un guide pratique : <https://www.cdg60.com/guide-sur-le-pass-sanitaire-et-lobligation-vaccinale/>

Pour prévenir une nouvelle dégradation de la situation sanitaire, la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 et le décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 pris pour son application prévoient plusieurs mesures parmi lesquelles :

- ⇒ la prorogation jusqu'au 15 novembre 2021 du régime de gestion de la sortie de crise sanitaire défini par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 ;
- ⇒ l'extension du champ d'application du passe sanitaire aux personnels qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements exigeant le passe sanitaire pour le public ;
- ⇒ la création d'une obligation de vaccination pour certains professionnels des secteurs sanitaire et médico-social ;
- ⇒ la consécration dans la loi de l'autorisation d'absence pour motif vaccinal ;
- ⇒ la prolongation de la suspension du jour de carence pour les congés de maladie directement liés à la covid-19.

## ❖ Sur le passe sanitaire :

L'extension du passe sanitaire porte à la fois sur :

- ⇒ la durée d'application du dispositif (prolongation jusqu'au 15 novembre 2021)
- ⇒ les personnes soumises au dispositif : application à compter du 30 août 2021 aux agents publics, bénévoles et autres personnes intervenant dans les établissements, lieux ou services concernés par le passe sanitaire (en plus du public accueilli).

L'obligation de présentation du passe sanitaire sur le lieu de travail s'appliquera à compter du 30 août 2021 **et jusqu'au 15 novembre 2021.**

Pour les agents de moins de 18 ans (apprentis notamment), l'obligation entrera en vigueur **à compter du 30 septembre 2021.**

## ❖ L'obligation vaccinale

- ⇒ Les agents relevant de cette obligation ne peuvent accéder aux lieux et autres établissements et exercer ainsi leurs fonctions que s'ils sont vaccinés :
- professionnel de santé et agent travaillant habituellement dans les mêmes locaux

**A noter :** contrairement aux positions ministérielles, **les professionnels de santé affectés dans des crèches sont soumis à l'obligation vaccinale** (infirmiers, auxiliaires de puériculture) même s'ils ne donnent pas d'actes de soins. Un maire peut donc imposer la vaccination à tous les agents affectés dans les lieux où travaillent ces professionnels de santé (TA, Cergy Pontoise, 17 septembre 2021)

- les agents affectés au sein des établissements de santé, ou médico-sociaux (EPHAD, EPHA, résidence autonome, service de soins ou d'aide à domicile de personne âgées ou handicapées ...)
- ⇒ L'employeur des agents concernés a l'obligation de vérifier le respect de l'obligation vaccinale par les agents sous peine d'une amende forfaitaire

⇒ Un maire ne peut pas exiger des agents communaux des informations ou justificatifs non requis par la réglementation nationale applicable : [TA, Nîmes, 9 septembre 2021, n° 2102866](#).

Une note de service a imposé aux agents de fournir des informations concernant leur éventuelle vaccination ou leur situation au regard de la contamination à la Covid-19 et de présenter un passe sanitaire pour l'accès aux locaux de la mairie et du CCAS à défaut de quoi ils seraient suspendus de leurs fonctions. Pour le Juge, cette note de service est doublement illégale :

- [D'une part](#), il est interdit pour une autorité d'exiger des agents ou mêmes d'usagers de livrer des informations sur leur vaccination ou leur situation au regard de la contamination à la Covid-19. La présentation des documents nécessaires pour accéder à certains lieux, établissements, services ou événements est réalisée sous une forme ne permettant pas d'en connaître la nature
- [D'autre part](#), il est également proscrit d'exiger la présentation d'un passe sanitaire pour accéder à un lieu, établissement, service ou événement qui n'est pas concerné par le passe sanitaire ou l'obligation vaccinale du fait de la loi précitée. Or, il s'avère que les services administratifs et locaux municipaux ne sont pas « *au nombre de ceux où sont exercées les activités ainsi visées par le législateur* ».

## Les modalités de mise en œuvre de l'obligation vaccinale

- ⇒ [Depuis le 15 septembre et jusqu'au 15 octobre 2021 inclus](#), les agents peuvent exercer leur activité s'ils peuvent se prévaloir, jusqu'au 15 septembre, d'avoir reçu au moins une dose de vaccin, d'une part, et sous réserve de présenter le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la Covid-19, d'autre part.
- ⇒ [Au 16 octobre 2021](#) les agents devront présenter un schéma vaccinal complet
- ⇒ **Caractère intemporel de l'obligation vaccinale** : même après le 15 novembre cette obligation perdurera.



## La procédure en cas de défaut de passe sanitaire ou de la vaccination :

1° Dès constat de l'absence de passe sanitaire ou de vaccination, l'agent doit décider, avec l'accord de son employeur, s'il souhaite utiliser des jours de congés ou d'ARTT.

2° À défaut, il lui sera notifié, par son employeur, par tout moyen et le jour même, la suspension de ses fonctions ou de son contrat de travail et ce sans rémunération.

3° **pour le passe :** Si la suspension se prolonge au-delà d'une durée de 3 jours travaillés, l'employeur convoque l'agent à un entretien, lequel doit être pour l'employeur l'occasion :

- D'inciter l'agent à se conformer à ses obligations ;
- De lui rappeler l'existence de créneaux dans les centres de vaccination ;
- De lui proposer d'échanger avec la médecine du travail ;
- D'examiner avec lui les moyens de régulariser la situation avec de possibles changements d'affectation, le cas échéant temporaires, sur un autre poste non soumis à cette obligation du pass sanitaire et correspondant au grade de l'agent (s'il est fonctionnaire) ou aux qualifications et aux missions de l'agent (s'il est contractuel) ou le télétravail le cas échéant si les missions le permettent.

3° **bis pour l'obligation vaccinale :** la loi ne prévoit pas expressément l'organisation d'un entretien pour examiner les possibilités de réaffectation possible ou de placement en télétravail

## Précisions sur les ASA pour les personnes vulnérables

[Note d'information de la DGCL en date du 9 septembre 2021](#)

**À compter du 27 septembre 2021**, les ASA seront toujours possibles, mais avec une procédure différente selon la nature de la vulnérabilité.

En effet, la note d'information distingue les agents vulnérables sévèrement immunodéprimés (transplantation d'organe, chimiothérapie, dialysés chroniques ...) et les autres personnes vulnérables (plus de 65 ans, diabétique, obésité ...).

Les premières bénéficient d'ASA si le télétravail n'est pas possible, les deuxième également si elles sont affectés sur des postes susceptibles d'exposition à de fortes densités virales et que l'employeur ne peut pas mettre en place des mesures de protection renforcée (isolement, nettoyage et désinfection, masques chirurgicaux ...).

## Prorogation du dispositif dérogatoire de titularisation de certains stagiaires sans formation de titularisation pour cause de Covid-19

[Décret n° 2021-706 du 2 juin 2021 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#)

Le décret prolonge le dispositif **jusqu'au 31 octobre 2021**.

⇒ les stagiaires territoriaux qui devaient être titularisés au 31 octobre 2021 pourront l'être s'ils n'ont pu réaliser leur formation d'intégration entre le 17 mars 2020 et le 31 octobre 2021

Dans ce cas, la formation d'intégration doit être réalisée **avant le 30 juin 2022**

# Recours au télétravail et création d'une allocation forfaitaire

[Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#)

[Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats](#)

[Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats](#)

Circulaire du 26 mai 2021 de la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques.

⇒ **Pour rappel**, dans sa circulaire du 26 mai 2021, la Ministre de la Fonction Publique avait précisé que, sous réserves d'aggravation de la situation sanitaire, le régime de droit commun du télétravail doit être appliqué à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Concrètement, le télétravail peut être mis en œuvre selon :

- le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;
- le nouvel accord cadre télétravail signé le 13 juillet 2021 entre la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique, et les employeurs territoriaux et hospitaliers ;
- des futures évolutions réglementaires prises sur le fondement de cet accord, dont le décret n° 2021-1123.

- ⇒ Cet accord porte l'ambition d'envisager le télétravail comme un des modes d'organisation du travail au bénéfice des agents et du service public. Il répond aux principes de volontariat de l'agent, de l'éligibilité des activités et non du poste, et de la réversibilité.
- ⇒ Il vise à créer un socle commun aux trois versants de la fonction publique et constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social à tous les niveaux. Il doit servir, pour les parties, de point d'appui à la négociation de proximité en vue de favoriser le développement du télétravail au bénéfice des agents et des usagers du service public.
- ⇒ Les employeurs publics **s'engagent, s'ils ne l'ont pas déjà fait, à engager des négociations avant le 31 décembre 2021** en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera l'accord national.
- ⇒ Les parties pourront conserver les accords existants conformes audit accord de juillet 2021, les compléter si nécessaire par avenant ou les renégocier sur ces bases.

⇒ Cet accord prévoit notamment :

- Un véritable droit à la déconnexion ;
- La possibilité pour un proche aidant, avec l'accord de son employeur, de télétravailler plus de trois jours par semaine, et pour une femme enceinte de le faire sans accord préalable du médecin du travail ;
- Des dispositions en matière de formation, de management, de santé au travail, ... ;
- La possibilité de travailler à distance depuis un tiers-lieu ;
- Une indemnisation forfaitaire des frais à hauteur de 220 euros annuels maximum pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique de l'État.

⇒ Dans le prolongement de cet accord-cadre, le décret n° 2021-1123 vient créer une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), le versement de cette allocation est subordonné à la prise **d'une délibération par l'organe délibérant de la collectivité.**

Cette allocation peut donc bénéficier aux agents territoriaux qui exercent leurs missions en télétravail dans les conditions fixées par le décret du 11 février 2016 sur le télétravail, mais aussi dans des tiers lieux sous réserve que ces derniers n'offrent pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

Le montant journalier du « forfait télétravail » est fixé à 2,50 € par journée de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile dans la limite de 220 euros par an et est versé selon une périodicité trimestrielle.



# Modalités de la négociation et de la conclusion d'accords collectifs

[Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique](#)

En application de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique

⇒ Pour une étude de cette ordonnance, [voir notre lettre d'actualité juridique de janvier-février 2021](#).

- ⇒ Pour rappel, prise en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, cette ordonnance a pour objectif de **promouvoir un dialogue social de qualité et de proximité** en donnant les moyens aux acteurs de terrain de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics.
- ⇒ Dans ce cadre, elle ouvre la possibilité, pour les OS représentatives de fonctionnaires et les autorités administratives et territoriales compétentes, **de négocier au niveau national ou local ou à l'échelon de proximité pour conclure et signer des accords portant sur des domaines limitativement énumérés** (article 8 ter de la loi du 13 juillet 1983), à l'instar de la protection sociale complémentaire et du télétravail.
- ⇒ C'est sur le fondement de cette ordonnance que l'accord cadre sur le télétravail a été passé.

⇒ Le décret prévoit notamment :

- La possibilité de prévoir une formation à la négociation pour les participants ;
- La possibilité d'organiser des réunions à distance ;
- Les mentions obligatoires que doivent comporter les accords (calendrier, durée de validité ...) ;
- La publication des accords signés (par voie numérique ou par tout autre moyen) ;
- L'information des organisations syndicales ;
- Les conditions de révision, de suspension et de dénonciation des accords.

### ❖ **L'étude d'une demande d'ouverture d'une négociation :**

1° l'autorité territoriale qui reçoit une demande d'ouverture par une ou des OS représentatives doit en accuser réception dans un délai de 15 jours ;

Rappel : l'OS ou les OS doivent avoir recueilli au total au moins 50 % des suffrages exprimés,

2° l'autorité territoire invite alors les OS à une réunion visant à déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies et ce dans un délai de 2 mois à compter de la date de demande d'ouverture des négociations ;

3° l'autorité territoriale doit, à la suite de cette réunion, préciser par courrier dans un délai de 15 jours les suites qu'elle donne à la demande des OS.

# Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat pour 2021

[Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#), modifié par le décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020

[Arrêté du 23 juillet 2021 fixant au titre de l'année 2021 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

- ⇒ Le décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 a prévu de prolonger la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) jusqu'en 2021.
- ⇒ L'arrêté du 23 juillet 2021 détermine donc les éléments de calcul à prendre en compte pour la mise en œuvre de la garantie en 2021.
- ⇒ La période de référence est fixée du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020.
- ⇒ **Pour rappel**, la GIPA a pour but, comme pour les années précédentes, de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté pendant les dernières années.

Ainsi, un agent public bénéficiera **obligatoirement** d'une indemnité de GIPA si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

⇒ **Sont bénéficiaires de la GIPA :**

- **Les fonctionnaires** rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.

Sont donc concernés, les agents ayant bénéficié, entre temps, d'un congé parental, d'une disponibilité, ...

Ils doivent avoir la qualité de fonctionnaire à chaque borne de la période de 4 ans et être sur un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B.

- **Les contractuels employés en CDD ou CDI de droit public** et rémunérés sur la base d'un indice inférieur ou égal à la hors échelle B.

Les agents sous contrat à durée déterminée doivent avoir été employés de manière continue sur toute la période de référence et par le même employeur.

⇒ **Le calcul de la GIPA pour 2021 :**

GIPA 2021 = Traitement Indiciaire Brut (TIB) de l'année de début de la période de référence X (1 + inflation sur la période de référence) - TIB de l'année de fin de la période de référence X quotité de temps de travail au 31 décembre 2020.

Selon l'arrêté du 23 juillet 2021 : les valeurs à prendre en compte pour le calcul :

Taux de l'inflation : + 3,78 % ;

Valeur moyenne du point en 2016 : 55,7302 euros ;

Valeur moyenne du point en 2020 : 56,2323 euros.

Pour effectuer ce calcul, vous pouvez utiliser le simulateur mis en ligne par les services de l'Etat [en cliquant-ici](#).



# Les conditions d'attribution et d'utilisation des congés familiaux

Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale

Pris en application de l'ordonnance santé et famille du 25 novembre 2020, consacrant l'alignement du régime juridique de ces congés sur celui applicable dans le secteur privé.

Ce décret propre à la fonction publique territoriale détermine, **à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021**, les conditions d'attribution et d'utilisation ainsi que les modalités de mise en œuvre concernant les congés suivants :

- ⇒ congé de maternité,
- ⇒ congé de naissance,
- ⇒ congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,
- ⇒ congé d'adoption,
- ⇒ congé de paternité et d'accueil de l'enfant

**Il a pour objet :**

- ⇒ De regrouper dans un même texte les modalités de mise en œuvre de ces congés

Les conditions des congés pour les fonctionnaires titulaires sont applicables, par renvoi, aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels

- ⇒ De transposer aux agents publics les règles applicables aux salariés du privés

## Principales évolutions :

- ⇒ **Le congé de maternité pourra être modulé selon différents cas de figure :** report en une ou plusieurs périodes si le congé de maternité commence avant la date présumée de l'accouchement ou allongement selon l'état pathologique de l'agent ou si hospitalisation de l'enfant
- ⇒ **Les congés pour naissance, arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ou pour adoption sont accordés de droit et limités à 3 jours**
- ⇒ **Le congé de paternité est porté à 25 jours** calendaires contre 11 jours consécutifs actuellement (32 jours en cas de naissances multiples). Il peut être **fractionné en deux périodes** si l'agent le souhaite
- ⇒ L'ouverture aux agents contractuels des mêmes droits que les fonctionnaires en matière de congés familiaux sans conditions d'ancienneté (**suppression de la condition d'ancienneté de 6 mois**)

## Jurisprudences

⇒ **Chômage et inaptitude physique**

[CE, 16 juin 2021, n° 437800](#)

⇒ **RIFSEEP et CIA à 1 €**

[CAA, Versailles, 21 juillet 2021, n° 19VE04255](#)

## Chômage et inaptitude physique :

[CE, 16 juin 2021, n° 437800](#)

- ⇒ Un fonctionnaire licencié pour inaptitude physique a fait les démarches pour toucher l'ARE.
- ⇒ Or, l'autorité territoriale a refusé de les lui accorder car elle considérait, d'une part, que l'agent n'avait pas rempli les conditions dans la mesure où il n'avait pas cherché un nouvel emploi depuis la reconnaissance de son inaptitude physique et, d'autre part, que le fonctionnaire se trouvait, à la date de sa demande d'allocation chômage, dans une situation d'invalidité incompatible avec le chômage.
- ⇒ Le CE rejette cette position et rappelle que :
  - l'ouverture des droits à chômage n'est pas soumise à la condition de rechercher effectivement un emploi ; la recherche active d'emploi est une condition de maintien de l'ARE ;
  - l'ouverture des droits à chômage est subordonnée à l'aptitude physique au travail, laquelle relève de la compétence du Préfet en vertu de l'article R. 5426-1 du code du travail ; l'avis d'une instance médicale reconnaissant inapte un fonctionnaire de nature à permettre le licenciement de ce dernier « *est indépendante de celle selon laquelle s'apprécie l'aptitude au travail des personnes involontairement privées d'emploi* ».

## RIFSEEP et CIA à 1 €

[CAA, Versailles, 21 juillet 2021, n° 19VE04255](#)

- ⇒ Une collectivité a instauré le RIFSEEP pour ses agents, mais en fixant le montant plafond du CIA à 1 €.
- ⇒ Le juge considère qu'en limitant à un euro le plafond du CIA, la délibération a méconnu les dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret du 6 septembre 1991 aux termes desquels ce complément doit être versé en fonction de l'appréciation de l'engagement professionnel des agents suivant des critères définis par la commune.
- ⇒ Pour rappel, le Conseil constitutionnel a jugé, dans une décision du 13 juillet 2018, que l'instauration du RIFSEEP devait nécessairement prévoir les deux parts : IFSE et CIA.

Ainsi, il n'est pas possible de prévoir uniquement la mise en place de la part liée aux conditions d'exercice des fonctions (IFSE) sans celle liée à l'engagement professionnel (CIA) et inversement.

Le fait de fixer un montant dérisoire ou nul du CIA a pour effet d'empêcher tout versement quel que soit la manière de servir des agents concernés et de retirer tout intérêt managérial au RIFSEEP.

# III) Actualités à venir

## Augmentation automatique du SMIC au 1<sup>er</sup> octobre 2021

En application du code du travail, le Smic augmentera d'environ 35 € brut par mois au 1<sup>er</sup> octobre 2021 en raison d'une hausse de l'inflation.

Cette augmentation va, à nouveau, créer un décalage entre le montant du SMIC et les premiers indices de rémunérations des échelles C1 et C2.

Plusieurs agents publics auront un traitement indiciaire en-deçà du SMIC, et ce malgré la revalorisation intervenue au 1<sup>er</sup> avril 2021.

- ⇒ Ils devront donc percevoir une indemnité différentielle
- ⇒ Nouvelle augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ?



## Information sur l'indemnité différentielle et le calcul de l'IHTS :

Le CDG a interrogé la DDFIP sur la rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'IHTS en cas de versement d'une indemnité différentielle :

⇒ La rémunération de l'IHTS est exclusivement fondée sur le traitement brut annuel et n'a pas à comprendre l'indemnité différentielle (ID). Il convient ainsi de ne pas retenir cette indemnité pour le calcul de l'IHTS.

Le comptable est ainsi fondé à suspendre le paiement des HS pour motif d'erreur de liquidation.

## Refonte des carrières de catégorie C1 et C2

Compte-tenu de l'augmentation du SMIC, plusieurs modifications sont prévues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les agents de catégorie C :

### ❖ **Echelle C1**

Actuellement, le grade C 1 est composé de 12 échelons pour une durée totale de 25 ans

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- Revalorisation de la grille (1<sup>er</sup> échelon IB 364 soit l'équivalent du 6<sup>ème</sup> échelon aujourd'hui)
- Réduction de la durée totale du grade à 19 ans ;
- Réduction à 11 échelons ;
- Réduction à 1 an de la durée des 2<sup>ème</sup> au 6<sup>ème</sup> échelons.

## Refonte des carrières de catégorie C1 et C2

### ❖ Echelle C2

Actuellement, le grade C 2 est composé de 12 échelons pour une durée totale de 25 ans.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- Revalorisation de la grille (1<sup>er</sup> échelon IB 364 soit l'équivalent du 4<sup>ème</sup> échelon aujourd'hui)
- Réduction de la durée totale du grade à 20 ans ;
- Indice de départ : IM 338 (actuel 4<sup>ème</sup> échelon) ;
- Suppression des 3 premiers échelons et créations de 3 échelons intercalaires ;
- Réduction à 1 an de la durée des 2<sup>ème</sup> au 6<sup>ème</sup> échelons.

⇒ une **bonification d'ancienneté d'un an** pourrait également être exceptionnellement attribuée à tous les agents relevant de la catégorie C

## Application du SEGUR de la Santé à la FPT

5 projets de décrets présentés au prochain CSFPT visent à transposer, dans la FPT au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la mise en œuvre des réformes statutaires du SEGUR de la santé, s'agissant de la partie revalorisation des grilles indiciaires et des carrières des agents de la filière médico-sociale.

- ⇒ Ils prévoient le reclassement en catégorie B des auxiliaires de puériculture, actuellement classés en C2 et en C3, avec la création de deux nouveaux cadres d'emplois (nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux).
- ⇒ Ainsi qu'une revalorisation des grilles indiciaires pour les catégories A : notamment pour les Infirmiers en soins généraux, Puéricultrices, Cadres de santé ...

# Merci de votre attention

Pôle Juridique et Carrières – Juin 2021