

# Webinaire d'actualités statutaires

Pôle Juridique et Carrières – Janvier 2022

# Sommaire

- ▶ Actualités du CDG (I)
- ▶ Actualités à retenir (II) :
  - ▶ Modification de l'organisation et de la composition des CCP
  - ▶ Indemnité inflation
  - ▶ Relèvement du minimum de traitement
  - ▶ Revalorisation de la carrière des catégories C
  - ▶ Revalorisation de la filière médico-sociale
  - ▶ Code Général de la Fonction Publique
  - ▶ Temps partiel thérapeutique
  - ▶ RIFSEEP et maintien en cas de CLM ou CLD
  - ▶ Toute l'actualité en bref : calcul du capital décès, jour de carence, engagement de servir dans la PM, référent laïcité, médiation

# I) Actualités du CDG

## Débat sur la PSC

- ⇒ Le projet de décret d'application n'est pas encore paru (report sollicité par le Président du CSFPT et le Gouvernement lors du dernier CSFPT du 15/12/21)
- ⇒ Décret n° 2021-1164 fixant à 15 €/mois (50 % du montant référence) au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la participation à la mutuelle ne s'applique qu'aux agents de l'Etat
- ⇒ Débat obligatoire de l'assemblée délibérante sur la protection sociale complémentaire **d'ici au 17/02/2022**
- ⇒ Le CDG a établi une trame pour vous donner des éléments afin d'engager ce débat :

[Voir sur le site du CDG : Débat obligatoire relatif à la protection sociale complémentaire](#)

## Elections professionnelles

**Le 8 décembre 2022** auront lieu les prochaines élections professionnelles pour désigner les représentants du personnel dans les instances :

- Comité Social territorial (CST)
  - Commissions Administratives Paritaires (CAP)
  - Commission Consultative Paritaire (CCP)
- ⇒ **Toutes les collectivités affiliées doivent déclarer leur effectif d'agents présents au 1<sup>er</sup> janvier 2022 au CDG avant le 15 janvier 2022**
- ⇒ Profitez de cette déclaration **pour vérifier la situation des fonctionnaires présents dans la base AGIRHE et pour y créer directement vos agents contractuels**
- ⇒ Vous retrouverez les informations [sur le site du CDG](#)

- ⇒ C'est sur la base de cet effectif recensé au 1<sup>er</sup> janvier 2022 que sont calculés le nombre de sièges aux instances et la part de femmes et d'hommes présents dans les effectifs
- ⇒ **Pour rappel** : cet effectif comprend :
- Les fonctionnaires titulaires en position d'activité ou de congé parental ou accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité ;
  - Les fonctionnaires stagiaires en position d'activité ou de congé parental ;
  - Les agents contractuels (en activité en congé rémunéré ou en congé parental) **de droit public ou de droit privé**, bénéficiant :
    - d'un CDI,
    - ou depuis au moins deux mois d'un CDD d'une durée minimale de six mois (recruté depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2021 pour au moins 6 mois)
    - ou d'un CDD reconduit successivement depuis au moins six mois (recruté dans interruption depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021).

## II) Actualités à retenir

# Modification de l'organisation et de la composition des CCP

Décret n° 2021-1624 du 10 décembre 2021 modifiant certaines dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale

⇒ Suppression de la notion de catégorie hiérarchique (A, B ou C)

Lors du prochain renouvellement des instances, **il n'y aura donc plus qu'une seule et même instance pour toutes les catégories** (A, B et C)

⇒ Alignement de la qualité d'électeur à la CCP sur celui d'électeur contractuel du CST :

Sont électeurs, les agents contractuels de droit public qui exercent leurs fonctions ou sont en congé rémunéré ou en congé parental et qui bénéficient :

- soit d'un contrat à durée indéterminée,
- soit, depuis au moins deux mois, d'un contrat d'une durée minimale de six mois,
- soit d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois recruté.

- ⇒ Alignement des compétences de la CCP sur celles des CAP notamment :
- Saisine de l'employeur préalablement à une décision refusant une formation syndicale, une formation pour les représentants du personnel au CHCST ainsi qu'en cas de double refus successif d'une formation prévue aux 2° à 5° de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 à savoir :
    - perfectionnement,
    - préparation concours,
    - formation personnelle à l'initiative de l'agent via notamment son CPF,
    - actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française
  - Saisine de la CCP à la demande de l'agent en cas de décision refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps (CET)

## Indemnité d'inflation

[Loi n° 2021-1549 du 1<sup>er</sup> décembre 2021 de finances rectificative pour 2021, article 13](#)

[Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1<sup>er</sup> décembre 2021 de finances rectificative pour 2021](#)

[Fiche d'information du CDG 60](#)

- ⇒ Aide exceptionnelle et individuelle d'un montant de 100,00 € nets, sans aucun prélèvement fiscal ou social, elle ne sera ni prise en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu ni dans les conditions de ressources pour bénéficier d'aides sociales
- ⇒ Versement en une seule fois, pour le compte de l'Etat, par l'employeur des salariés et des agents publics ou par certains organismes (Caisse de retraite, Pôle Emploi, CAF, MSA, URSSAF ...)
- ⇒ L'aide est versée d'ici janvier 2022 et au plus tard le 28 février 2022
- ⇒ Elle apparait sur le bulletin de paie libellée « indemnité inflation »
- ⇒ Remboursement intégral des employeurs sous la forme d'une déduction des montants versés au titre de l'indemnité inflation des montants de cotisations et contributions sociales dues aux organismes de recouvrement (Via la DSN).

## Conditions d'octroi de l'indemnité :

- Être âgé d'au moins 16 ans au 31 octobre 2021,
  - Résider sur le territoire français,
  - Avoir été au moins employés au cours du mois d'octobre 2021, quelle que soit la durée d'emploi en octobre,
  - Avoir perçu, sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 octobre 2021, une rémunération inférieure à 26 000 euros bruts (sont pris en compte tous les éléments de rémunération soumis à la CSG),
- ⇒ Pour les agents publics qui n'ont pas été employés pendant la totalité de la période entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 octobre 2021, **le montant de la rémunération**, c'est-à-dire le plafond de 26 000 euros bruts, **est réduit à due proportion de la période non travaillée**, sans pouvoir être inférieur à 2 600 euros bruts
- ⇒ Pour les agents publics à temps partiel ou à temps non complet, le montant plafond n'est pas proratisé.

⇒ **Les agents à qui l'aide est versée automatiquement**

- Les fonctionnaires et agents publics contractuels employés au cours du mois d'octobre par une collectivité

Les agents contractuels devront avoir été recrutés au titre d'un CDI ou d'un CDD d'une durée minimale d'un mois, au titre d'un ou de plusieurs contrats dont la durée cumulée atteint au moins 20 heures au cours du mois d'octobre ou, lorsque les contrats ne prévoient pas de durée horaire, d'au moins trois jours

- Les agents ayant plusieurs employeurs : l'aide est versée par un seul employeur sans que l'agent ait à en faire la demande,
- Les FMPE,
- Les demandeurs d'emploi au cours du mois d'octobre et dont le chômage est assuré par leur employeur public au titre du régime d'auto-assurance.

⇒ **Les agents à qui l'aide est versée uniquement à leur demande**

- Les agents liés à un employeur au cours du mois d'octobre 2021, au titre d'un ou de plusieurs CDD d'une durée cumulée inférieure à 20 heures au cours du mois d'octobre 2021,
  - Les agents publics en disponibilité ou en congé de mobilité,
  - Les personnes engagées par un employeur public pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés, c'est-à-dire les vacataires,
  - Les personnes rémunérées par un employeur public au titre d'une activité accessoire.
- ⇒ les agents qui n'auraient pas bénéficié du versement de l'aide au 28 février 2022, alors qu'ils y sont a priori éligibles, peuvent en faire la demande à leur employeur chargé du versement.

L'employeur concerné doit procéder au versement après avoir vérifié les conditions d'éligibilité dans un délai de 30 jours à compter de la demande

# Relèvement du minimum de traitement

[Décret n° 2021-1749 du 22 décembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)

- ⇒ Le SMIC a augmenté de 0,9 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour passer à 10,57 euros SMIC brut horaire, soit 1.603,12 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires
- ⇒ Comme au 1<sup>er</sup> octobre 2021 et afin d'éviter que des agents publics soient rémunérés en deçà du SMIC, le décret vient à nouveau relever le minimum de traitement dans la FP au 1<sup>er</sup> janvier 2022 passant de l'IM 340 (IB 367) **à l'IM 343** correspondant à l'IB 371 soit 1.607,31€ bruts mensuels
- ⇒ Les agents publics (fonctionnaire, contractuel) occupant un emploi doté d'un indice inférieur au SMIC doivent désormais percevoir le traitement afférent à l'indice majoré 343.

## Revalorisation de la carrière Cat C

Décret n° 2021-1818 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle

Décret n° 2021-1819 du 24 décembre 2021 modifiant divers décrets fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale

Étude de cette réforme par le CDG60

- ⇒ Réforme applicable **dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022**
- ⇒ 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 et pour le grade d'agent de maîtrise
- ⇒ Pour les C1, C2 et agents de maîtrise : reclassement selon un tableau de correspondance
- ⇒ Attribution pour l'année 2022 d'une **bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année** pour tous les fonctionnaires de catégorie C
- ⇒ **Revalorisation de l'échelonnement indiciaire** afférent aux échelles de rémunération C1, C2 et C3 et des échelles de rémunération des cadres d'emplois des agents de maîtrise et des agents de police municipale.

- ⇒ **L'attribution exceptionnelle de la bonification d'ancienneté d'un an** bénéfice aux fonctionnaires qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2022, relèvent d'un cadre d'emplois de catégorie C
- ⇒ **Cette bonification est appliquée, le cas échéant, après le reclassement**

### **En pratique :**

Certains fonctionnaires vont donc devoir, dans un premier temps, être reclassés fictivement conformément aux dispositions du décret, avant de se voir appliquer, dans un deuxième temps, la bonification d'ancienneté d'un an, ce qui pourra avoir comme effet de leur faire bénéficier concomitamment d'un avancement d'échelon.

Pour l'échelle C1 :

Echelons	Nouvelle Durée	Nouveaux Indices		Ancienne durée	Anciens indices		
		IB	IM		IB	IM	
12 <sup>e</sup> échelon	Supprimé		-	432	382		
11 <sup>e</sup> échelon	-	432	382	4 ans	419	372	
10 <sup>e</sup> échelon	4 ans	419	372	3 ans	401	363	
9 <sup>e</sup> échelon	3 ans	401	363	3 ans	387	354	
8 <sup>e</sup> échelon	3 ans	387	354	2 ans	378	348	
7 <sup>e</sup> échelon	3 ans	381	351	2 ans	370	342	
6 <sup>e</sup> échelon	1 an	378	348	2 ans	363	337	
5 <sup>e</sup> échelon	1 an	374	345	2 ans	361	336	
4 <sup>e</sup> échelon	1 an	371	343	2 ans	358	335	
3 <sup>e</sup> échelon	1 an	370	342	2 ans	356	334	< au SMIC et rémunéré sur l'IM 343
2 <sup>e</sup> échelon	1 an	368	341	2 ans	355	333	
1 <sup>er</sup> échelon	1 an	367	340	1 an	354	332	

## Tableau de reclassement en C1 :

<b>Ancienne situation dans le grade situé en échelle C1</b>	<b>Nouvelle situation dans le grade situé en échelle C1</b>	<b>Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon</b>
12 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté

**Exemple :** au 1<sup>er</sup> janvier 2022 un adjoint technique 8<sup>ème</sup> échelon C1, IM 348, avec 2 ans d'ancienneté :

⇒ fictivement reclassé au 7<sup>ème</sup> échelon avec une ancienneté conservée de 3 ans (à savoir 3/2 de 2 ans soit 3 ans).

Compte-tenu de la nouvelle durée d'échelon entre le 7<sup>ème</sup> et le 8<sup>ème</sup> portée à 3 ans = avancement d'échelon au 8<sup>ème</sup> échelon sans ancienneté.

⇒ Après application de la bonification d'ancienneté, il sera définitivement reclassé au 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 8<sup>ème</sup> échelon de l'échelle C1, IM 354, avec un reliquat d'ancienneté d'un an.

⇒ gain indiciaire de 6 points soit 28,11 € brut.

## Pour l'échelle C2 :

Echelons	Nouvelle Durée	Nouveaux Indices		Ancienne durée	Anciens indices		
		IB	IM		IB	IM	
12è échelon	-	486	420		486	420	
11è échelon	4 ans	473	412	4 ans	473	412	
10è échelon	3 ans	461	404	3 ans	461	404	
9è échelon	3 ans	446	392	3 ans	446	392	
8è échelon	2 ans	430	380	2 ans	430	380	
7è échelon	2 ans	416	370	2 ans	404	365	
6è échelon	1 an	404	365	2 ans	387	354	
5è échelon	1 an	396	360	2 ans	376	346	
4è échelon	1 an	387	354	2 ans	364	338	
3è échelon	1 an	376	346	2 ans	362	336	
2è échelon	1 an	371	343	2 ans	359	335	
1 <sup>er</sup> échelon	1 an	368	341	1 an	356	334	< au SMIC et rémunéré sur l'IM 343

## Tableau de reclassement en C2 :

<b>Ancienne situation dans le grade situé en échelle C2</b>	<b>Nouvelle situation dans le grade situé en échelle C2</b>	<b>Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon</b>
12 <sup>e</sup> échelon	12 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Ancienneté acquise

**Exemple :** au 1<sup>er</sup> janvier 2022 adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe, classé au 5<sup>ème</sup> échelon de C2, IM 346, avec un an d'ancienneté :

- ⇒ fictivement reclassé au 5<sup>ème</sup> échelon avec une ancienneté conservée de 6 mois (1/2 de l'ancienneté acquise)
- ⇒ après application de la bonification (soit 1 an et 6 mois), il bénéficiera d'un avancement d'échelon (nouvelle durée d'avancement d'1 an entre le 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> échelon),
- ⇒ il sera donc définitivement classé au 6<sup>ème</sup> échelon, IM 365, avec une ancienneté conservée de 6 mois
- ⇒ gain indiciaire de 19 points soit 89,03 € brut.
- ⇒ Le 1<sup>er</sup> juillet 2022, le fonctionnaire bénéficiera d'un nouvel avancement d'échelon (nouvelle durée d'avancement d'un an entre le 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> échelon) au 7<sup>ème</sup> échelon, IM 370.

Pour l'échelle C3 :

Echelons	Nouveaux indices		Durée inchangée	Anciens indices	
	IB	IM		IB	IM
10è échelon	558	473	-	558	473
9è échelon	525	450	3 ans	525	420
8è échelon	499	430	3 ans	449	430
7è échelon	478	415	3 ans	478	415
6è échelon	460	403	2 ans	460	403
5è échelon	448	393	2 ans	448	393
4è échelon	430	380	2 ans	430	380
3è échelon	412	368	2 ans	412	368
2è échelon	397	361	1 an	393	358
1 <sup>er</sup> échelon	388	355	1 an	380	350

- ⇒ Le décret ne prévoit pas de règle particulière de reclassement pour les fonctionnaires relevant de l'échelle C3
- ⇒ Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, les fonctionnaires concernés resteront classés au même échelon avec la même ancienneté que celle détenue avant cette date, ils se verront uniquement appliquer la bonification exceptionnelle d'ancienneté d'un an, ce qui pourra, selon les cas, leur faire bénéficier d'un avancement d'échelon « par anticipation ».

**Exemple :** au 1<sup>er</sup> janvier 2022, un adjoint d'animation principal de 1<sup>ère</sup> classe, au 5<sup>ème</sup> échelon IM 393 avec un reliquat d'1 an et 6 mois d'ancienneté, bénéficiera, après application de la bonification d'ancienneté soit au total 2 ans et 6 mois, d'un avancement à l'échelon supérieur (durée de 2 ans entre le 5<sup>ème</sup> et le 6<sup>ème</sup> échelon).

Il sera donc classé au 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 6<sup>ème</sup> échelon IM 403 avec une ancienneté conservée de 6 mois.

- ⇒ Comme pour les C3, seuls les indices des 2 premiers échelons des agents de maîtrise principaux, des brigadiers chef principaux et des chefs de service de PM sont modifiés, sans règle de reclassement particulière au 1<sup>er</sup> janvier 2022 mais ils bénéficient de la bonification d'ancienneté.
- ⇒ Comme pour les C1 et C2, les fonctionnaires du grade d'agent de maîtrise (modification de la cadence d'avancement sur les 3 premiers échelons, revalorisation des indices des 5 premiers échelons) sont reclassés au 1<sup>er</sup> janvier 2022 selon un tableau de correspondance puis se verront appliquer la bonification d'ancienneté.
- ⇒ Le logiciel AGIRHE est en cours de paramétrage, une fois paramétré, le service carrières sera en capacité d'établir automatiquement l'intégralité des arrêtés correspondant que vous pourrez venir récupérer sur votre espace réservé sur le site du CDG.

Le décret tire les conséquences de ces évolutions en adaptant les modalités de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie C ou B :

- ⇒ Nouveau tableau de classement d'un fonctionnaire C1 nommé en C2,
- ⇒ Nouveau tableau de classement des C1 en B,
- ⇒ Modification des conditions d'avancement de grade au choix vers C2, C3 et brigadier chef principal,
- ⇒ Modification des tableaux de classement en cas d'AVG vers C2 et C3,
- ⇒ Règles transitoires pour les TAG 2022 :
  - Les TAG établis pour 2022 (sous les anciennes conditions) restent valables jusqu'au 31 décembre 2022
  - Le fonctionnaire promu est classé en tenant compte de la situation qui aurait été la sienne s'il n'avait pas bénéficié de ce reclassement puis il est reclassé, à la date de sa promotion, selon les règles de cette réforme

## Revalorisation de la filière médico-sociale

Décret n° 2021-1879 du 28 décembre 2021 modifiant les dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale

Décret n° 2021-1880 du 28 décembre 2021 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale

Décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux

Décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux

Décret n° 2021-1885 du 29 décembre 2021 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale

Décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale

Décret n° 2021-1886 du 29 décembre 2021 fixant les échelonnements indiciaires applicables aux cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale

- ⇒ **En juillet 2020**, revalorisation des professions médicales dans la fonction publique actée par le **Ségur de la santé**.
- ⇒ Revalorisation effectivement consacrée pour la FPT au niveau de la **filiale médico-sociale**, par **7 décrets des 28 et 29 décembre 2021**.
- ⇒ Précisément, la revalorisation se manifeste en 3 axes :
  - ▶ La création de nouveaux statuts particuliers de cadres d'emplois : des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture, qui relèvent désormais de la catégorie B ;
  - ▶ La revalorisation de la carrière des fonctionnaires relevant de cadres d'emplois de catégorie A ;
  - ▶ La revalorisation de la carrière des fonctionnaires relevant de dispositions statutaires relatives aux cadres d'emplois des catégories A et B, en voie d'extinction.
- ⇒ Ces modifications entrent en vigueur au **1<sup>er</sup> janvier 2022**.
- ⇒ Des fiches pratiques seront disponibles sur notre site Internet pour des informations complètes

## A) Création de nouveaux statuts particuliers de cadres d'emplois de catégorie B

Décret 2021-1881, 2021-1882 et 2021-1885 précités

À compter du **1<sup>er</sup> janvier 2022**, les auxiliaires de puériculture et les aides-soignants relèvent désormais de la **catégorie hiérarchique B**, et non plus de la catégorie C.

Pour procéder à cette revalorisation, deux statuts particuliers sont ainsi créés :

- Celui du **cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture**, abrogeant le décret n° 92-865 de catégorie C
- Celui du **cadre d'emplois des aides-soignants**, modifiant le décret n° 92-866
  - ⇒ Le décret n° 92-866 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de soins ne concerne plus que les fonctionnaires exerçant les missions d'**aide médico-psychologique ou d'assistant dentaire** : ils restent catégorie C
  - ⇒ Par contre, les auxiliaires de soins exerçant les fonctions d'**aide-soignant** relèvent désormais du nouveau cadre d'emplois de catégorie B.

⇒ Auparavant, les cadres d'emplois des auxiliaires de puériculture et des auxiliaires de soins ayant la spécialité d'aide-soignant étaient composés de deux grades d'auxiliaires principal de 2<sup>e</sup> et de 1<sup>ère</sup> classe relevant, respectivement, **des échelles C2 et C3**.

Désormais, les cadres d'emplois des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants sont composés de deux grades de classe normale et de classe supérieure.

⇒ Les agents concernés vont intégrer et seront reclassés dans le cadre d'emplois au 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

⇒ Auxiliaire de puériculture principal de 2<sup>e</sup>me classe = Auxiliaire de puériculture de classe normale

⇒ Auxiliaire de puériculture principal de 1<sup>ère</sup> classe = Auxiliaire de puériculture de classe supérieure

Ils sont classés **conformément à des tableaux de correspondance et percevront les indices des nouvelles grilles de catégorie B**

Ancienne situation : auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe		Nouvelle situation : auxiliaire de puériculture de classe normale
Echelons	Echelons	
		Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
12e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise majorée d'un an
11e échelon	8e échelon	Sans ancienneté
10e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	6e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
8e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
7e échelon	5e échelon	Sans ancienneté
6e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	4e échelon	Sans ancienneté
4e échelon	3e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
3e échelon	2e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
2e échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Sans ancienneté

## Nouvelle grille pour le 1<sup>er</sup> grade « classe normale » de catégorie B

Echelons	Nouvelle Durée	Nouveaux Indices		Ancienne Durée (par rapport à l'échelle C2)	Anciens Indices (par rapport à l'échelle C2)	
		IB	IM		IB	IM
12e	-	610	512	-	486	420
11e	4 ans	567	480	4 ans	473	412
10e	3 ans	535	456	3 ans	461	404
9e	3 ans	510	439	3 ans	446	392
8e	3 ans	491	424	2 ans	430	380
7e	3 ans	468	409	2 ans	404	365
6e	2 ans 6 mois	452	396	2 ans	387	354
5e	2 ans	434	383	2 ans	376	346
4e	2 ans	416	370	2 ans	364	338
3e	1 an	395	359	2 ans	362	336
2e	1 an	380	350	2 ans	359	335
1er	1 an	372	343	1 an	356	334

**Exemple** : une auxiliaire de puériculture principale de 2<sup>ème</sup> classe classée au 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 4<sup>ème</sup> échelon, IM 338, avec deux ans d'ancienneté, (qui aurait donc dû bénéficier, à cette date, d'un avancement au 5<sup>ème</sup> échelon IM 346 en C)

Conformément au tableau de correspondance, elle sera fictivement classée dans son nouveau grade au 3<sup>ème</sup> échelon avec une ancienneté conservée de 1 an (à savoir 1/2 de 2 ans soit 1 an).

La durée d'avancement d'échelon (entre le 3<sup>ème</sup> et le 4<sup>ème</sup>) étant fixé à 1 an, il bénéficiera concomitamment d'un avancement d'échelon.

- ⇒ L'agent sera donc définitivement intégré et classé **au 1<sup>er</sup> janvier 2022 au grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale de catégorie B, IB 416, IM 370 sans ancienneté**
- ⇒ Gain indiciaire réel pour l'agent de 24 points, soit 112,46 € bruts.

Ancienne situation : auxiliaire de puériculture principal de 1ère	Nouvelle situation : auxiliaire de puériculture de classe supérieure	
<b>Echelons</b>	<b>Echelons</b>	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
<b>10e échelon :</b>		
- au-delà de 3 ans	<b>8e échelon</b>	1 an et 6 mois d'ancienneté
- au-delà d'un an et avant 3 ans	<b>8e échelon</b>	Sans ancienneté
- avant 1 an	<b>7e échelon</b>	Ancienneté acquise majorée d'un an
<b>9e échelon</b>	<b>6e échelon</b>	5/6 de l'ancienneté acquise
<b>8e échelon</b>	<b>5e échelon</b>	2/3 de l'ancienneté acquise
<b>7e échelon</b>	<b>4e échelon</b>	2/3 de l'ancienneté acquise
<b>6e échelon</b>	<b>4e échelon</b>	Sans ancienneté
<b>5e échelon</b>	<b>3e échelon</b>	Ancienneté acquise
<b>4e échelon</b>	<b>2e échelon</b>	Ancienneté acquise
<b>3e échelon</b>	<b>1er échelon</b>	1 an d'ancienneté
<b>2e échelon</b>	<b>1er échelon</b>	6 mois d'ancienneté
<b>1er échelon</b>	<b>1er échelon</b>	Sans ancienneté

**Grille indiciaire du 2<sup>nd</sup> grade (classe supérieure) au 1<sup>er</sup> janvier 2022 :**

Echelons	Nouvelle Durée	Nouveaux Indices		Ancienne Durée (par rapport à l'échelle C3)	Anciens Indices (par rapport à l'échelle C3)	
		IB	IM		IB	IM
<b>11e</b>	-	665	555	/	/	/
<b>10e</b>	4 ans	638	534	3 ans	558	473
<b>9e</b>	3 ans	612	514	3 ans	525	450
<b>8e</b>	3 ans	585	494	3 ans	449	430
<b>7e</b>	3 ans	568	481	2 ans	478	415
<b>6e</b>	2 ans 6 mois	532	455	2 ans	460	403
<b>5e</b>	2 ans	508	437	2 ans	448	393
<b>4e</b>	2 ans	484	419	2 ans	430	380
<b>3e</b>	2 ans	464	406	2 ans	412	368
<b>2e</b>	2 ans	449	394	1 an	393	358
<b>1er</b>	1 an 6 mois	443	390	1 an	380	350

**Exemple** : une auxiliaire de puériculture principal de 1<sup>ère</sup> classe au 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 6<sup>ème</sup> échelon, IM 403, avec un an d'ancienneté

Conformément au tableau de correspondance, elle sera classée dans son nouveau grade au 4<sup>ème</sup> échelon sans ancienneté conservée

- ⇒ L'agent sera donc intégré et classé **au 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 4<sup>ème</sup> échelon du grade d'auxiliaire de puériculture de classe supérieure de catégorie B, IB 484, IM 419 sans ancienneté**
- ⇒ Gain indiciaire réel pour l'agent de 16 points

## Modalités de recrutement et de classement

- ⇒ Les règles de recrutements des auxiliaires ne sont pas modifiées : concours sur titres avec épreuves ouvert aux candidats titulaires de l'un des diplômes ou titres mentionnés aux articles L. 4392-1 et L. 4392-2 du code de la santé publique
- ⇒ Compte tenu de la nouvelle organisation de la carrière des cadres d'emplois, les modalités de classement en cas de recrutement dans les nouveaux cadres d'emplois de catégorie B sont nécessairement impactées.

**Sous réserve** de dispositions plus favorables, les personnes recrutées dans le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture sont classées, lors de leur nomination en qualité de stagiaire, au **1<sup>er</sup> échelon de la classe normale**. La durée du stage est prise en compte pour l'avancement d'échelon dans la limite d'une année.

Le classement et la rémunération sont différents pour les personnes qui ont déjà la qualité d'agent public avec des tableaux de classement (C1 vers B, C2 vers B, C3 vers B) ou qui ont exercé des activités analogues à celles d'un cadre d'emplois de catégorie B.

## Modalités d'avancement de grade

Du fait des modification des grades du cadre d'emplois et de la durée ainsi que du nombre d'échelons, les modalités d'avancement de grade sont affectées.

⇒ les conditions d'avancement **au choix** sur le 2<sup>nd</sup> grade :

Jusqu'à présent, l'avancement de grade était possible dans les conditions prévues à l'article 12-2 du décret du 12 mai 2016 sur les fonctionnaires de catégorie C : au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement de grade était établi, **avoir atteint le 6<sup>e</sup> échelon de l'échelle C2 et avoir au moins cinq ans de services effectifs en catégorie C.**

Désormais, peuvent être nommés auxiliaires de puériculture de classe supérieure, les agents justifiant, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, **d'au moins un an d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> échelon de la classe normale et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps ou un cadre d'emplois à caractère paramédical classé dans la catégorie B.**

⇒ Les règles de classement après un avancement de grade sont adaptées :

SITUATION DANS LA CLASSE NORMALE	SITUATION DANS LA CLASSE SUPERIEURE	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
12e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise
11e échelon	8e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10e échelon	7e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
9e échelon	6e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
8e échelon	5e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7e échelon	4e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
6e échelon	3e échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
A partir d'un an dans le 5e échelon	2e échelon	Sans ancienneté

⇒ Une disposition transitoire permet de reconnaître comme étant valables les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2022 pour l'accès au grade d'auxiliaire de puériculture principal de 1<sup>re</sup> classe régi par le décret du 28 août 1992 demeurent valables **jusqu'au 31 décembre 2022**.

Les fonctionnaires promus sont classés en tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé d'appartenir à leur ancien cadre d'emplois jusqu'à la date de leur promotion, puis s'ils avaient été promus dans le second grade de leur ancien cadre d'emplois en application de l'[article 12 du décret du 12 mai 2016](#) et enfin s'ils avaient été reclassés, à la date de leur promotion, conformément au tableau de correspondance figurant ci-dessus.

## Modalités de détachement

- ▶ Les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois classé dans la catégorie B ou de niveau équivalent peuvent être détachés ou directement intégrés dans le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux ou celui des aides-soignants dans les conditions prévues aux titres 1 et III bis du décret du 13 janvier 1986, s'ils justifient de l'un des diplômes ou titres requis pour l'accès à ce cadre d'emplois.
- ▶ Les services publics effectifs accomplis dans leur ancien corps ou cadre d'emplois par les fonctionnaires intégrés en application des règles ci-dessus sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le grade d'intégration.

## Dispositions transitoires

- ▶ Les concours de recrutement ouverts dans les cadres d'emplois régi par les anciens décrets de 1992 dont les arrêtés d'ouverture ont été publiés **avant la date d'entrée en vigueur du présent décret** demeurent régis par les dispositions applicables à la date de publication de ces arrêtés. Les lauréats des concours dont la nomination n'a pas été prononcée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022 peuvent être nommés en qualité d'auxiliaires de puériculture stagiaires ou d'aides-soignants stagiaires dans la classe normale du cadre d'emplois régi par le décret portant nouveau statut du cadre d'emplois concernés.
- ▶ Les stagiaires dans les cadres d'emplois régi par les décrets de 1992 poursuivent leur stage dans les cadres d'emplois et sont classés dans ceux-ci conformément au tableau figurant à l'article 25 I des décrets portant nouveau statut particulier du 29 décembre 2021.
- ▶ Les agents contractuels recrutés en application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 et qui ont vocation à être titularisés dans le grade d'auxiliaire de puériculture principal de 2e classe du cadre d'emplois régi par les anciens décrets de 1992 sont maintenus en fonction et ont vocation à être titularisés dans la classe normale du cadre d'emplois nouveau.

## B) Revalorisation de la carrière des fonctionnaires de catégorie A

### Décrets 2021-1879 et 2021-1880 précités

⇒ Ces décrets modifient les dispositions statutaires et indiciaires relatives aux cadres d'emplois concernés en :

1° fusionnant les 2 premiers grades ;

2° modifiant le nombre et la durée des échelons ainsi que la grille indiciaire ;

3° précisant les modalités de (re)classement dans un même grade ;

4° modifiant les règles relatives à l'avancement de grade et, pour certains, au détachement.

⇒ Sont concernés par ces nouvelles dispositions les cadres d'emplois suivants : infirmiers territoriaux en soins généraux ; puéricultrices territoriales ; cadres territoriaux de santé paramédicaux ; pédicures-podologues, ergothérapeutes, **psychomotriciens**, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux ; masseurs-kinésithérapeutes, **psychomotriciens** et orthophonistes territoriaux ; infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels ; cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

## Fusion des deux 1<sup>er</sup> grades

⇒ Auparavant, chaque cadre d'emplois était composé de 3 grades :

- Le 1<sup>er</sup> qui était divisé en deux classes : soit classe normale et classe supérieure, soit 2<sup>nd</sup> classe et 1<sup>re</sup> classe. Chaque classe avait ses échelons et sa grille indiciaire.
- Le 2<sup>nd</sup> qualifié de hors classe (HC).

*Par exemple, le cadre d'emplois des puéricultrices était composé du grade de puéricultrices de classe normale et de classe supérieure et du grade de puéricultrices HC.*

⇒ Désormais, chaque cadre d'emplois n'est plus composé que deux grades :

- Le 1<sup>er</sup> qui n'a plus de classe.
- Le 2<sup>nd</sup> toujours qualifié de hors classe

*Par exemple, le cadre d'emplois des puéricultrices est composé du 1<sup>er</sup> grade de puéricultrices et du 2<sup>nd</sup> grade de puéricultrices HC.*

## Modification du nombre et de la durée des échelons ainsi que de la grille indiciaire

- ⇒ Nouvelle organisation des échelons et des grilles indiciaires.
- ⇒ **Les modifications en terme d'échelons** sont logiquement plus importantes pour le 1<sup>er</sup> grade (né de la fusion des classes). De manière générale, il y a 3-4 échelons supplémentaires et environ 8 ans en complément pour la durée. Le 2<sup>nd</sup> grade HC perd lui 1 ou 2 échelon(s) et 2-3 ans de durée.

*Par exemple, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le grade de puéricultrices comportait 8 échelons avec une durée totale de 18 ans et 6 mois pour la classe normale et 7 échelons avec une durée totale de 18 ans et 6 mois pour la classe supérieure. Le grade de puéricultrices hors classe comprenait 10 échelons pour une durée totale de 26 ans et 6 mois.*

*Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le grade de puéricultrices (sans classe donc) comporte 11 échelons avec une durée totale de 26 ans, tandis que le grade de puéricultrices hors classe comporte 9 échelons avec une durée totale de 22 ans et 6 mois.*

Pour certains cadres d'emplois, des **échelons provisoires** sont créés avant le 1<sup>er</sup> échelon du grade HC.

- ⇒ **Les modifications des grilles indiciaires** sont somme toute importantes.

## Grille indiciaire du 1<sup>er</sup> grade de puéricultrices au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (par rapport à la classe normale) :

Echelons	Nouvelle Durée	Nouveaux Indices		Ancienne Durée (par rapport à la classe normale)	Anciens Indices (par rapport à la classe normale)	
		IB	IM		IB	IM
11 <sup>e</sup> (nouveau)	-	886	722	/	/	/
10 <sup>e</sup> (nouveau)	4 ans	836	685	/	/	/
9 <sup>e</sup> (nouveau)	4 ans	792	651	/	/	/
8 <sup>e</sup>	3 ans	750	619	-	676	563
7 <sup>e</sup>	3 ans	709	588	4 ans	643	538
6 <sup>e</sup>	2 ans et 6 mois	669	558	3 ans et 6 mois	611	513
5 <sup>e</sup>	2 ans	631	529	3 ans	580	490
4 <sup>e</sup>	2 ans	595	501	2 ans	561	475
3 <sup>e</sup>	2 ans	558	473	2 ans	532	455
2 <sup>e</sup>	2 ans	518	445	2 ans	505	435
1 <sup>er</sup>	1 an	489	422	2 ans	489	422

Au 2<sup>nd</sup> échelon, gain de 10 pt. d'IM, soit 46,86 € brut par mois en supp..

Au dernier échelon, gain de 159 pt. d'IM, soit 745,07 € brut par mois en supp..

Grille indiciaire du 2<sup>nd</sup> grade de puéricultrices HC au 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

Echelons	Nouvelle Durée	Nouveaux Indices		Ancienne Durée	Anciens Indices	
		IB	IM		IB	IM
<b>10<sup>e</sup></b>		<b>Supprimé</b>		-	801	658
9 <sup>e</sup>	-	940	764	/	757	624
8 <sup>e</sup>	4 ans	906	738	4 ans	727	601
7 <sup>e</sup>	4 ans	868	709	4 ans	694	576
6 <sup>e</sup>	3 ans	825	676	4 ans	658	549
5 <sup>e</sup>	3 ans	781	643	3 ans et 6 mois	626	525
4 <sup>e</sup>	2 ans et 6 mois	739	610	2 ans	595	501
3 <sup>e</sup>	2 ans	695	501	2 ans	562	476
2 <sup>e</sup>	2 ans	663	553	2 ans	532	455
1 <sup>er</sup>	2 ans	614	515	2 ans	506	436

Au 1<sup>er</sup> échelon, gain de 79 pt. d'IM, soit 370,19 € brut par mois en supp..

Au dernier échelon, gain de 106 pt. d'IM, soit 496,71 € brut par mois en supp..

## Modalités de reclassement dans le même grade

- ⇒ Compte tenu de la nouvelle organisation de la carrière des cadres d'emplois, des fonctionnaires doivent être reclassés sur l'un des 2 grades nouveaux en fonction d'un tableau de correspondance.
- ⇒ Pour illustrer, nous allons nous référer au cadre d'emplois des puéricultrices.

## Modalités de reclassement des agents puéricultrices de classe normale sur le grade de puéricultrices :

<b>Situation d'origine</b>	<b>Situation de reclassement</b>	<b>Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon</b>
8 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
7 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	5/8 de l'ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	4/7 de l'ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise

**Exemple** : une puéricultrice classée au 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 4<sup>e</sup>me échelon de la classe normale, IM 475, avec 1 an d'ancienneté, sera fictivement reclassée à la même date au 4<sup>e</sup>me échelon, IM 501, sans ancienneté conservée.

Le fonctionnaire aura donc un gain indiciaire de 26 points soit 121,83 € brut par mois.

Modalités de reclassement des agents puéricultrices HC sur le grade de puéricultrices HC :

Situation d'origine	Situation de reclassement	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
10 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	5/8 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
5 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon provisoire	Ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon provisoire	1/2 de l'ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon provisoire	Sans ancienneté

**Exemple** : Une puéricultrice, classée au 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 9<sup>e</sup> échelon, IM 624, avec deux ans d'ancienneté, sera reclassée à la même date à l'échelon 5, IM 643, avec une ancienneté conservée de 1 an et 6 mois (car 3/4 de 2 ans, soit 1 an et 6 mois).

Avec les nouvelles règles de classement, le fonctionnaire a un gain de 19 points d'IM, soit 89,03 € bruts de plus.

## Modalités d'avancement de grade

Du fait des modification des grades du cadre d'emplois et de la durée ainsi que du nombre d'échelons, les modalités d'avancement de grade sont affectées.

- ⇒ Il ne peut plus y avoir d'avancement de grade d'un agent de la classe normale à la classe supérieure, celles-ci étant fusionnées.
- ⇒ Les conditions du bénéfice d'un avancement **au choix** sur le grade HC sont généralement modifiées.

### **Par exemple, pour un avancement sur le grade puéricultrice HC :**

Jusqu'à présent, l'avancement était possible dès lors qu'une puéricultrice avait, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement de grade était établi, au moins 9 ans de services effectifs dans un cadre d'emploi ou corps de puéricultrices ou dans un corps militaire de puéricultrices, dont 4 ans accomplies dans le cadre d'emplois de puéricultrice et ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon.

Désormais, peuvent être nommées puéricultrices hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les puéricultrices justifiant, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, **d'au moins dix ans de services effectifs dans un cadre d'emplois ou corps infirmier de catégorie A ou dans un corps militaire infirmier équivalent et ayant un an et six mois d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon de leur grade.**

⇒ Les règles de classement après un avancement de grade sont modifiées.

Situation dans le grade de puéricultrice	Situation dans le grade de puéricultrice HC	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
11 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon à partir d'un an et 6 mois	1 <sup>er</sup> échelon	Ancienneté acquise

**Exemple :**

En 2021, une puéricultrice de classe supérieure au 4<sup>e</sup> échelon, IM 544, avec deux ans d'ancienneté qui avançait sur le grade HC, était classée à l'échelon 7, IM 573, avec une ancienneté conservée de 2 ans.

En 2022, une puéricultrice au 4<sup>e</sup> échelon, IM 501, avec deux ans d'ancienneté qui avance sur le grade HC, sera classée sur l'échelon 1<sup>er</sup>, IM 515, avec une ancienneté conservée de 2 ans et avancement d'échelon concomitant car la durée de l'échelon 1<sup>er</sup> à 2 est de 2 ans. L'agent se trouverait donc à l'échelon 2, IM 553.

Avec les nouvelles règles, un avancement sur le grade HC est plus bénéfique en 2022 qu'en 2021 car l'agent a, en 2022, un gain de 52 points soit 243,67 € brut alors que, en 2021, le gain était de 29 points, soit 135,89 € brut.

## C) Revalorisation de la carrière des fonctionnaires relevant de cadres d'emplois des catégories A et B, en voie d'extinction

### Décrets 2021-1883 et 2021-1886 précités

Les statuts de cadres d'emplois de la filière médico-sociale en voie d'extinction sont modifiés afin de faire bénéficier leurs membres des revalorisations de carrières appliquées aux corps homologues de la fonction publique hospitalière en modifiant :

- ▶ L'organisation de la carrière au sein de ces cadres d'emplois.
- ▶ Les grilles indiciaires.

Sont concernés les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois : infirmiers territoriaux ; puéricultrices cadres territoriaux de santé ; puéricultrices territoriales ; cadres territoriaux d'infirmiers et techniciens paramédicaux.

Les décrets portant statut particulier de ces cadres d'emplois sont ainsi modifiés.

Par ailleurs, il faut noter que **le cadre d'emplois des techniciens paramédicaux n'est pas évoqué par les présents décrets.**

À l'inverse des autres revalorisations dans la filière médico-sociale, les modifications pour ces cadres d'emplois en voie d'extinction sont assez minimales :

- ⇒ Il y a peu de modifications du nombre et de la durée des échelons.
- ⇒ L'essentiel de la revalorisation se manifeste par de nouvelles grilles indiciaires bien plus favorables pour les agents.
- ⇒ Etant donné qu'il y a peu de modification dans l'organisation de la carrière de ces cadres d'emplois, les reclassements se font principalement à **équivalence d'échelons** avec les nouvelles grilles.

*Par exemple, une puéricultrice cadre de santé, classée au 1<sup>er</sup> janvier 2022 à l'échelon 5, IM 512, avec 2 ans d'ancienneté, sera reclassée au 1<sup>er</sup> janvier 2022 à l'échelon 5, IM 529, avec maintien de ses 2 ans d'ancienneté.*

*Idem pour le cadre d'emplois des cadres territoriaux infirmiers et techniciens paramédicaux.*

- ⇒ Les fonctionnaires membres de ces cadres d'emplois peuvent, pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, s'inscrire au concours interne d'accès à des cadres d'emplois de catégorie A qui ne sont pas en voie d'extinction s'ils justifient d'au moins cinq années de services publics effectifs, pour l'accès aux premiers et deuxièmes grades des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant en annexe.

*Par exemple, un fonctionnaire infirmier territorial peut s'inscrire au concours interne d'infirmiers territoriaux en soins généraux.*

# II-6 Code Général de la Fonction Publique

Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique

Tables de concordance

- ⇒ Codification à droit constant, **à partir du 1<sup>er</sup> mars 2022**, de la partie législative du code général de la fonction publique (CGFP)
- ⇒ La partie réglementaire devrait être codifiée en 2023
- ⇒ La partie est subdivisée en huit livres : Droits, obligations et protections - Exercice du droit syndical et dialogue social - Recrutement - Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines - Carrière et parcours professionnels - Temps de travail et congés ; Rémunération et action sociale - Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail
- ⇒ **Abrogation de l'ensemble des dispositions codifiées au sein du CGFP**
- ⇒ Nécessiter de modifier les visas dans les actes (arrêtés, délibérations ...)

## Temps partiel thérapeutique

[Décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale](#)

Depuis l'ordonnance du 25 novembre 2020 qui a modifié l'article 57 4° bis de la loi du 26 janvier 1984 :

- ⇒ **l'octroi d'un TPT n'est plus lié à une reprise après un congé pour raison de santé** (avant le TPT était forcément accordé après un congé maladie)
  
- ⇒ si la durée du TPT est toujours limitée à 1 an, **les droits à TPT sont dorénavant rechargeables**, comme pour le CLM (avant le TPT était attribué dans la limite d'un an pour une même affection).

## La procédure d'octroi, de renouvellement et de contrôle du TPT :

Le fonctionnaire CNRACL doit adresser à son employeur une demande d'autorisation de servir à TPT accompagnée d'un certificat médical qui mentionne la quotité de temps de travail (50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %), la durée (période de 1 à 3 mois dans la limite d'une année) et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique prescrites.

L'autorisation initiale de TPT est prise par l'employeur **dès réception de la demande, sauf en cas de consultation du comité médical**, notamment en cas de saisine pour une reprise après un CLM, CLD ou après 12 mois consécutif en CMO **qui nécessite l'avis favorable du comité médical avant toute reprise.**

- ⇒ A réception d'une demande initiale de TPT : **placement de droit de l'agent en TPT** conformément aux prescriptions du médecin traitant
- ⇒ Plus de contrôle par un médecin agréé avant d'accorder le TPT mais la possibilité d'un **contrôle « a posteriori »**
- ⇒ En cas de contrôle, l'agent est tenu de s'y soumettre sous peine d'interruption de l'autorisation de TPT
- ⇒ Ce n'est que lorsque l'agent sollicitera le renouvellement de son TPT au-delà d'une période totale de 3 mois que l'autorité territoriale devra faire procéder sans délai par un médecin agréé à l'examen de l'intéressé

- ⇒ Les conclusions du médecin agréé (en cas de contrôle en cours du TPT ou lors d'une prolongation) **peuvent être soumises pour avis au conseil médical (aujourd'hui comité médical) soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé.**
- ⇒ En cas d'avis défavorable au TPT rendu par cette instance, l'autorité territoriale pourra rejeter la demande du fonctionnaire intéressé ou mettre un terme à la période de travail à temps partiel pour raison thérapeutique dont il bénéficie
- ⇒ **Le médecin de prévention est, quant à lui, informé** des demandes d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique et des autorisations accordées à ce titre

## **Pour les agents IRCANTEC**

Les modalités d'exercice du TPT sont fixées dans les mêmes conditions que celles définies pour les fonctionnaires CNRACL, à l'exception des dispositions relatives à l'examen par un médecin agréé ou la saisine du comité médical puisque ce contrôle relève à la fois du médecin du travail et du médecin-conseil de la CPAM

Selon les informations de la CPAM : « *Aucune disposition réglementaire ne prévoit les modalités pratiques de reprise à temps partiel thérapeutique.*

*Celles-ci doivent être déterminées entre votre salarié et vous-même, s'agissant de la durée et des horaires de travail, en accord avec le médecin du travail. Vous devez aménager le poste de travail de votre salarié en conséquence ou lui proposer un autre poste à temps partiel »*

- ⇒ ni la CPAM ni le médecin-conseil n'interviennent pour apprécier les modalités du TPT (quotité, durée, horaire, ...) mais uniquement en fin de chaîne pour valider ou non l'indemnisation du TPT
- ⇒ Contrairement aux fonctionnaires CNRACL qui perçoivent l'intégralité de leur traitement pendant un TPT, l'agent IRCANTEC perçoit sa rémunération calculée au prorata de la durée effective du service.
- ⇒ L'employeur a l'obligation de transmettre mensuellement une attestation de salaire (via net-entreprise), afin que l'Assurance Maladie verse des indemnités journalières soit directement à l'agent, soit à l'employeur en cas de subrogation

## Pour les agents intercommunaux, pluri-communaux ou polyvalents

**Pour les agents polyvalents** (qui occupent plusieurs emplois et grade au sein d'une même collectivité) la quotité de TPT est fixée par référence à la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'il occupe

**Pour les agents interco ou pluri communaux** (qui occupent plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements) la quotité de TPT est fixée dans l'autorisation est répartie entre les emplois occupés par les autorités territoriales intéressées.

En cas de désaccord entre employeur, la quotité de temps de travail retenue dans l'autorisation est répartie au prorata du temps de travail de chaque emploi occupé

## Modification de l'autorisation en cours de TPT :

Sur demande de l'agent intéressé, l'autorité territoriale peut, avant l'expiration de la période de TPT dont celui-ci bénéficie :

- ⇒ Modifier la quotité de travail ou mettre un terme anticipé à la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique sur présentation d'un nouveau certificat médical ;
- ⇒ Mettre un terme anticipé à cette période si l'intéressé se trouve **depuis plus de trente jours consécutifs** en congé pour raisons de santé ou en CITIS.

Le placement du fonctionnaire en congé de maternité, en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou en congé d'adoption interrompt la période en cours de TPT.

## Les effets du TPT sur la situation administrative de l'agent :

- ⇒ Le fonctionnaire CNRACL perçoit l'intégralité de son traitement, du SFT et de l'IR.
- ⇒ En ce qui concerne les primes, il conviendra de se reporter à la délibération de la collectivité pour connaître les modalités de versement des primes en cas de TPT.
- ⇒ L'agent IRCANTEC perçoit sa rémunération calculée au prorata de la durée effective du service à laquelle s'ajoute les IJ de la CPAM qui ne pourront être supérieures à la perte de gain journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique (article R .323-3 du code de la sécurité sociale).
- ⇒ La NBI d'un fonctionnaire en TPT est maintenue dans les mêmes proportions que son traitement, tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions.

- ⇒ **Un agent en TPT ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires ni d'heures complémentaires.**
- ⇒ L'octroi d'un TPT met fin à tout régime de travail à temps partiel de droit commun accordé antérieurement.
- ⇒ Les fonctionnaires stagiaires peuvent également bénéficier d'un TPT. Dans ce cas, la période de service effectuée à TPT est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée effective, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.
- ⇒ **Sur les droits rechargeables au TPT :** seules sont prises en compte, pour le calcul du délai d'un an permettant de bénéficier d'une nouvelle autorisation, les périodes effectuées par le fonctionnaire dans les positions d'activité et de détachement

Les droits à congé annuel et les jours de RTT en service à TPT sont assimilables à ceux d'un fonctionnaire effectuant un service à temps partiel sur autorisation.

Dans le cas particulier d'un fonctionnaire occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet, ils sont calculés au prorata de la quotité de temps de travail définie dans l'autorisation pour chaque emploi.

Le bénéficiaire d'un TPT **peut être autorisé à suivre une formation** s'il en fait la demande et s'il justifie sa demande par un certificat médical attestant que le suivi de cette formation est compatible avec son état de santé.

Pendant cette formation, l'autorisation d'accomplir son service à temps partiel pour raison thérapeutique est suspendue et **l'intéressé est rétabli dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein.**

**Dispositions transitoires :**

Les agents qui bénéficient déjà d'un TPT en application des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du décret (soit avant le 11 novembre 2021) continuent d'en bénéficier dans les conditions prévues par ces dispositions jusqu'au terme de la période en cours.

Par contre, toute demande de prolongation du TPT présentée à compter au 11 novembre 2021 s'effectuera dans les conditions prévues par le nouveau décret.

Arrêté du 5 novembre 2021 portant application du RIFSEEP au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat

Arrêté du 5 novembre 2021 portant application du RIFSEEP au corps des techniciens supérieurs du développement durable

Arrêt du conseil d'état du 22 novembre 2021, n° 448779

- ⇒ Les ingénieurs des travaux publics de l'Etat et les techniciens supérieurs du développement durable constituent **les corps de correspondance « historique » des ingénieurs et des techniciens territoriaux** pour l'attribution du régime indemnitaire
- ⇒ **L'arrêté du 25 août 2003** fixant les modalités d'application du décret n° 2000-136 du 18 février 2000 relatif à **l'indemnité spécifique de service est abrogé**
- ⇒ **Possibilité de majorer les montants plafonds qui sont supérieurs à ceux provisoirement prévus pour les anciens corps de référence :**
  - ⇒ Ingénieurs : pour le groupe 1 : **55.200 €** sans logement (contre 42.600 € avant), groupe 4 : 37.000 € (contre 30.000 € avant sur le groupe 3)
  - ⇒ Techniciens : pour le groupe 1 : **22.340 €** sans logement (contre 19.860 € avant), groupe 3 : 19.885 € sans logement (contre 16 645 € avant)

**Nouvelle jurisprudence du Conseil d'Etat** du 22 novembre 2021 sur la portée du principe de parité entre les régimes indemnitaires de la FPE et de la FPT

- ⇒ Annulation de la délibération de la commune de Charleville-Mézières en tant qu'elle prévoit le maintien du versement intégral de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) aux agents placés en congé de longue durée ou en congé de longue maladie.
- ⇒ Selon la haute juridiction, ce régime indemnitaire est plus favorable que celui des fonctionnaires de l'Etat qui, dans la même situation, n'ont pas droit au maintien des primes attachées à l'exercice des fonctions.
- ⇒ La CAA de Paris dans un arrêt du 9 avril 2021 s'était prononcée dans le même sens.

## Toute l'actualité en bref

### ⇒ **Réévaluation annuelle de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, si la rémunération d'un agent a progressé entre 2020 et 2021, le montant de l'indemnité compensatrice est réévalué proportionnellement à cette progression selon la formule suivante :

$$\text{Rémunération brute annuelle 2021} / \text{Rémunération brute annuelle 2020}) \times \text{Montant initial de l'indemnité 2021.}$$

### ⇒ **DSN**

Selon la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'ensemble de la Fonction Publique territoriale, hospitalière et d'État passe à la Déclaration Sociale Nominative (DSN)

## ⇒ **Calcul du capital décès**

[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](#)

Le décret prolonge les modalités dérogatoires de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

## ⇒ **Référent laïcité**

[Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République](#)

[Décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique](#)

Pour les collectivités affiliées, le CDG60 exerce déjà cette mission obligatoire au même titre que celle de référent déontologue.

## ⇒ Engagement de servir des policiers municipaux

[Décret n° 2021-1920 du 30 décembre 2021 pris pour l'application de l'article L. 412-57 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policiers municipaux](#)

Possibilité pour l'autorité qui prend en charge la formation du fonctionnaire stagiaire des cadres d'emplois de la police municipale **de lui imposer un engagement de servir pour une durée maximale de trois ans** à compter de la date de sa titularisation

- ⇒ information par écrit préalablement à sa nomination
- ⇒ le fonctionnaire stagiaire souscrit alors , à sa nomination, un engagement écrit qui précise sa durée et les conséquences de sa rupture à savoir le remboursement à l'employeur d'une somme forfaitaire prenant en compte le coût de sa formation initiale

- ⇒ le montant du remboursement est fixé :
- à 10.877 € pour les agents de police municipale,
  - à 16.789 € pour les chefs de service de police municipale
  - à 39.875 € pour les directeurs de police municipale

Le montant du remboursement est réduit selon la date à laquelle intervient la rupture de l'engagement, en application du taux suivant :

- 1<sup>ère</sup> année 100 %
  - 2<sup>ème</sup> année 60 %
  - 3<sup>ème</sup> année 30 %
- ⇒ Possibilité de dispenser l'agent du remboursement en de cas motifs impérieux notamment tirés de son état de santé ou de nécessités d'ordre familial

## Médiation préalable obligatoire

[Loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire](#) (articles 27 et 28)

- ⇒ **Nouvel article Art. L. 213-11 du CJA** : Les recours formés contre les décisions individuelles qui concernent la situation de personnes physiques sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une tentative de médiation
- ⇒ Dans l'attente d'un décret fixant la liste des décisions concernées
- ⇒ Coût supporté exclusivement par l'administration
- ⇒ Elle interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription
- ⇒ Nouvelles missions assurées par les CDG qui pourront les mutualiser

# Merci de votre attention

Pôle Juridique et Carrières – Janvier 2022