

Réunion d'actualités statutaires

Pôle Juridique et Carrières – Septembre 2022

Sommaire

- ▶ **Actualités du CDG (I)**
- ▶ **Actualités à retenir (II) :**
 - ▶ Augmentation du point d'indice,
 - ▶ GIPA 2022,
 - ▶ Revalorisation des catégories B,
 - ▶ Harmonisation des droits des agents contractuels,
 - ▶ Renforcement de la formation et accompagnement personnalisé afin de favoriser les évolutions professionnelles.

I) Actualités du CDG

Elections professionnelles 2022

- ⇒ le CDG a établi des listes préparatoires sur la base des données connues et enregistrée dans la base carrières d'AGIRHE au 1^{er} septembre 2022
- ⇒ Les collectivités doivent valider leurs listes électorales et les modifier si nécessaire via le module « instances » de l'application AGIRHE
- ⇒ Cette opération doit être effectuée pour chaque instance, y compris si vos effectifs sont nuls, **au plus tard le 30 septembre 2022.**

Pour plus d'informations : <https://www.cdg60.com/elections-professionnelles-2022-validation-des-listes-electorales/>

Journée porte ouverte

- ⇒ le CDG organise **le 20 septembre 2022** une journée porte ouverte dédiée aux élus locaux
- ⇒ Elle permettra aux élus du territoire de découvrir nos locaux mais également d'assister aux conférences qui seront donner au cours de la journée par les experts du Centre de Gestion et de l'Adico portant sur des sujets RH et numériques.

Inscrivez-vous pour y participer : <https://www.cdg60.com/events/journee-portes-ouvertes/>

Procédure de signalement du CDG60

- ⇒ Toutes les collectivités, sans exception, quel que soit le nombre d'habitants, doivent, depuis le 1^{er} Mai 2020, avoir mis en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au profit de leurs agents
- ⇒ Possibilité sur demande expresse d'adhérer, par délibération, à la procédure mutualisée mise en place par le CDG60 :

Pour plus d'informations : <https://www.cdg60.com/sante/dispositif-signalement/>

Médiation préalable obligatoire

- ⇒ Le décret du 25 mars 2022 a pérennisé la médiation préalable obligatoire avant tout recours contentieux contre certaines décisions relatives à la situation individuelle des agents (rémunération, refus de mobilité ou de formation ...).
- ⇒ **Nouvelle mission obligatoire du CDG** : pour en bénéficier les collectivités doivent en faire la demande et conventionner avec le CDG.
- ⇒ Par délibération du 9 juin 2022 : le CDG a délibéré afin de mettre en place cette nouvelle mission et de la tarifer :
 - 80 € de frais de dossier,
 - 400 € de forfait pour une médiation de 7 heures (frais de dossier inclus),
 - 80 € par heure supplémentaire.

Point sur la PSC

- ⇒ Suite à la mise en place d'un appel public à concurrence mutualisé : **222 collectivités et établissements**, représentant près de 6.000 agents, ont mandaté le Centre de gestion afin d'y participer
- ⇒ À la clôture de l'appel à concurrence, le CDG a réceptionné :
 - 5 offres sur le risque santé
 - 4 offres sur le risque prévoyance
- ⇒ Le CT intercommunal a été consulté le 7 juillet dernier
- ⇒ Le Conseil d'Administration délibérera le 13 septembre prochain afin de choisir les organismes avec lesquels il conclura les conventions de participation pour chacun des deux risques

Point sur la Promotion interne 2022

- ⇒ Suite à l'ouverture de la session 2022 de PI, le 2 mai 2022, le CDG a réceptionné **266 dossiers** dont 57 pour Agent de maitrise (contre 214 dont 43 en 2021)
- ⇒ 55 dossiers rejetés (dont 18 pour Agent de maitrise)
- ⇒ Résultat de la 1^{ère} phase (contrôle et cotation des dossiers) présenté aux CAP le 13 septembre prochain afin d'organiser les entretiens
- ⇒ Entretiens avec la commission prévus courant octobre 2022

CAT	GRADES	Quotas 2022	Quotas 2021	Dossiers reçus 2022	Dossiers reçus 2021
A	Attaché	5	6	48	47
A	Ingénieur	1	1	9	8
B	Animateur	2	1	11	3
B	Animateur principal de 2 ^{ème} classe			0	0
B	Assistant de conservation	1	0	14	0
B	Assistant de conservation principal de 2 ^{ème} classe			1	0
B	Chef de PM	1	0	6	0
B	Chef de PM principal de 2 ^{ème} classe			0	0
B	Technicien	2	2	32	30
B	Technicien principal de 2 ^{ème} classe			1	1
B	Rédacteur	7	9	82	73
B	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe			5	9
C	Agent de maîtrise sans examen professionnel	illimité	-	50	38
C	Agent de maîtrise avec examen professionnel	33	26	7	5

II) Actualités à retenir

Augmentation du point d'indice

[Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation](#)

[Actualité sur le site du CDG](#)

- ⇒ Au 1^{er} juillet 2022, le point d'indice de la FP augmente de 3,5 % à **4,85003 euros** (contre 4,68602)
- ⇒ Au 1^{er} aout 2022, le SMIC a également augmenté de 2,1 % passant à **1.678,95 €**.

A noter : l'indice minimum de traitement reste à IM 352, ce qui porte le montant du traitement minimum à **1.707,21 € brut par mois** (contre 1.649,48 €)

Les agents publics (fonctionnaire, contractuel), occupant un emploi doté d'un indice de carrière inférieur à l'indice minimum de traitement, doivent toujours percevoir le traitement afférent à l'IM 352

Pour rappel : sont concernés les 7 premiers échelons de l'échelle C1 ; les 3 premiers échelons de l'échelle C2 et d'agent de maîtrise.

- ⇒ Les agents de catégorie B ne sont toutefois plus concernés (voir ci-dessous revalorisation des grilles 1^{er} indice de B : IB 389/IM 354)

- ⇒ L'augmentation du point d'indice a des incidences sur :
- le traitement indiciaire et ses accessoires : le supplément familial de traitement (SFT), l'indemnité de résidence (IR), nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
 - le complément de traitement indiciaire (CTI) ;
 - certaines primes et indemnités :
 - celles indexées sur la valeur du point notamment l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT), l'Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Élections (IFCE), l'Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
 - ou celles calculées en pourcentage du traitement brut comme l'indemnité spéciale de fonction de la PM ou la prime de responsabilité des emplois fonctionnels.
 - les indemnités d'élus : l'indice brut terminal de la FP (indice 1027) sert de base au calcul des indemnités de fonction : voir les nouveaux montants : [fiche de l'AMF 12 juillet 2022](#)

Prolongation de la GIPA pour 2022

Décret n° 2022-1101 du 1^{er} août 2022 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Arrêté du 1^{er} août 2022 fixant au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

⇒ GIPA a nouveau reconduit pour 2022

un agent public pourra bénéficier d'une indemnité de GIPA, si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans (du 31/12/17 au 31/12/21), à celle de l'indice des prix à la consommation.

⇒ Sont bénéficiaires de la GIPA :

1° 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.

2° Les contractuels employés en CDD ou CDI de droit public rémunérés sur la base d'un indice.

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

⇒ Pour effectuer le calcul de la GIPA, utiliser [le simulateur des services de l'Etat](#)

Revalorisation des carrières et des grilles de catégorie B

[Décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale](#)

[Décret n° 2022-1201 du 31 août 2022 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale](#)

⇒ **Revalorisation des carrières et rémunérations des agents de catégorie B applicable à compter du 1^{er} septembre 2022**

Cette revalorisation concerne :

- Les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois B NES,
- les techniciens paramédicaux,
- les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux,
- ainsi que les aides-soignants et auxiliaires de puériculture.

Pour les B NES :

- ⇒ Modification de la durée de carrière en B1, toujours 13 échelons mais pour une durée de carrière de 26 ans (contre 30 ans)
- ⇒ Suppression d'un échelon pour les B2 passant à 12 (contre 13 auparavant) pour une durée de carrière totale de 26 ans (contre 30 ans)
- ⇒ La revalorisation ne concerne pas les B3

1^{er} grade : B1

Technicien, chef de service de police municipale, éducateur des activités physiques et sportives, animateurs, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, assistant d'enseignement artistique et rédacteur

Echelons	Ancienne durée	Nouvelle durée	Anciens indices IB/IM	Nouveaux indices IB/IM
13	-	-	597 / 503	597 / 503
12	4 ans	4 ans	563 / 477	563 / 477
11	3 ans	3 ans	538 / 457	538 / 457
10	3 ans	3 ans	513 / 441	513 / 441
9	3 ans	3 ans	500 / 431	500 / 431
8	3 ans	3 ans	478 / 415	478 / 415
7	2 ans	2 ans	452 / 396	452 / 396
6	2 ans	2 ans	431 / 381	431 / 381
5	2 ans	2 ans	415 / 369	415 / 369
4	2 ans	1 an	397 / 361	401 / 363
3	2 ans	1 an	388 / 355	397 / 361
2	2 ans	1 an	379 / 349	395 / 359
1	2 ans	1 an	372 / 343	389 / 356

2^{ème} grade : B2

Technicien **principal 2^{ème} classe**, chef de service de police municipale principal 2^{ème} classe, éducateur des activités physiques et sportives principal 2^{ème} classe, animateur principal 2^{ème} classe, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal 2^{ème} classe, assistant d'enseignement artistique principal 2^{ème} classe et rédacteur principal 2^{ème} classe

Echelons	Ancienne durée	Nouvelle durée	Anciens indices IB/IM	Nouveaux indices IB/IM
13	-	-	638 / 534	-
12	4 ans	-	599 / 504	638 / 534
11	3 ans	4 ans	567 / 480	599 / 504
10	3 ans	3 ans	542 / 461	567 / 480
9	3 ans	3 ans	528 / 452	542 / 461
8	3 ans	3 ans	506 / 436	528 / 452
7	2 ans	3 ans	480 / 416	506 / 436
6	2 ans	2 ans	458 / 401	480 / 416
5	2 ans	2 ans	444 / 390	458 / 401
4	2 ans	2 ans	429 / 379	444 / 390
3	2 ans	2 ans	415 / 369	429 / 379
2	2 ans	1 an	399 / 362	415 / 369
1	2 ans	1 an	389 / 356	401 / 363

- ⇒ Les fonctionnaires relevant des 4 premiers échelons du premier grade (B1) et ceux relevant du 2^{ème} grade (B2) **devront être reclassés dans leur grade, au 1^{er} septembre 2022, conformément à un tableau de correspondance** (article 6 du décret n° 2022-1200).
- ⇒ Les fonctionnaires relevant du 2^{ème} grade perdront ainsi mécaniquement un échelon (sauf ceux relevant du 1^{ère} échelon).
- ⇒ **Modalités de classement** lors d'une nomination en B1 d'un fonctionnaire relevant de C1 ou C2 sont modifiées (voir nouveaux tableaux de correspondance)

Les conditions d'avancement de grade sont aussi modifiées :

- ⇒ Peuvent être promus au deuxième grade (B2 principal de 2ème classe) :
- Soit par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires **ayant au moins atteint le 6^{ème} échelon (au lieu du 4^{ème})** du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;
 - Soit au choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires **justifiant d'au moins un an dans le 8^{ème} échelon (au lieu du 6^{ème})** du premier grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

- ⇒ Pour l'accès au troisième grade (B3 principal de 1ère classe) :
- Soit par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires **justifiant d'au moins un an dans le 6^{ème} échelon (au lieu du 5^{ème})** du deuxième grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;
 - Soit au choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires **justifiant d'au moins un an dans le 7^{ème} échelon (au lieu du 6^{ème})** du deuxième grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- ⇒ **Modification des modalités de classement** suite à AVG vers B2 et B3 (nouveaux tableaux de correspondance)

⇒ **Dispositions dérogatoires pour les AVG :**

- Les TAG établis **pour 2022** le sont (ou le seront) sur les bases des anciennes conditions d'AVG

Les fonctionnaires ainsi nommés seront classés dans le grade d'avancement en tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur promotion, des dispositions antérieures.

- Les fonctionnaires de catégorie B qui réunissaient les anciennes conditions pour un AVG **au titre de l'année 2023** sont réputés réunir ces conditions à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions antérieures au nouveau décret.

Les fonctionnaires ainsi promus dans le 2^{ème} grade (B2) seront alors classés au 4^{ème} échelon du grade d'avancement, sans ancienneté d'échelon conservée.

Ceux promus au 3^{ème} grade (B3) seront classés au 2^{ème} échelon du grade d'avancement, sans ancienneté d'échelon conservée.

⇒ **Autres modifications :**

- Le cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux est placé **en voie d'extinction**
- les grades **d'auxiliaire de puériculture** et **d'aides-soignants de classe normale** comportent désormais 11 échelons (au lieu de 12), la durée d'ancienneté dans les échelons est ajustée, les grilles indiciaires revalorisées et les conditions d'AVG revues (même dispositions dérogatoires que pour les NES)
- Enfin modification de certaines règles de classement lors de la nomination de fonctionnaire de catégorie B dans différents cadres d'emplois de la catégorie A (nouveaux tableaux de correspondance)

Harmonisation des droits des agents contractuels

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

Alignement de certains droits des agents contractuels publics sur ceux des fonctionnaires :

- Pas de discrimination lors de la prise d'acte de gestion (recrutement affectation, renouvellement) des agents contractuels du fait de leur opinion, sexe, âge, leur handicap ...
- Harmonisation des droits des contractuels ceux des fonctionnaires sur certains congé :
 - Congé parental : limite à 5 ans la prise en compte de ce congé dans le calcul de l'ancienneté ou des services effectifs
 - Congé pour élever un enfant : jusqu'à 12 ans (contre 8)
 - Congé pour convenance personnelle : 5 ans maxi (contre 3)
 - Nouveau congé rémunéré (60 jours sur 12 mois) pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel

- ⇒ Le contrat de travail de l'agent doit prévoir obligatoirement le (ou les) lieu(x) d'affectation de l'agent.
- ⇒ Les entretiens de recrutement peuvent avoir lieu en visio-conférence.
- ⇒ Élargissement des cas de versement d'une indemnité compensatrice de congé annuels non pris :
 - ⇒ Lors de la **démission** d'un agent
 - ⇒ Ou lorsque l'agent n'a pas pu en bénéficier **pour raison de santé** (alignement par rapport à la jurisprudence européenne)
- ⇒ Augmentation du délai d'interdiction d'un licenciement d'un agent qui est porté à **10 semaines** (contre 4) à l'issue d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption

⇒ **Sur la discipline :**

- Alignement de la **suspension pour faute grave** des agents contractuels sur les règles applicables aux fonctionnaires

L'agent suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires.

La durée de la suspension **ne peut excéder 4 mois** (ni excéder la durée du contrat).

Après ce délai et sauf poursuite pénale, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions.

En cas de poursuite pénale, l'agent qui n'est pas rétabli après 4 mois peut subir une retenue sur traitement qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération, il continuera à percevoir l'intégralité des suppléments pour charges de famille.

- Ajout de la **prescription triennale** pour engager une procédure disciplinaire
Délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction

- Plus de saisine du conseil de discipline pour les exclusions temporaires de fonctions pour une **durée maximale de 1 à 3 jours**

Saisine du conseil de discipline pour :

- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de **quatre jours à six mois** pour les agents recrutés en CDD,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de **quatre jours à un an** pour les agents recrutés en CDI.

Ajout des règles relatives au sursis (total ou partiel) de l'exclusion

Ajout également des règles relatives à l'inscription et l'effacement des sanctions disciplinaires dans le dossier administratif de l'agent

Renforcement de la formation et accompagnement des agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

⇒ Décret d'application des dispositions de l'article [L.422-3 CGFP](#)

Il contient deux volets distincts :

- Celui relatif aux aménagements spécifiques pour les agents cités dans l'article précité
- Celui relatif à l'accompagnement personnalisé de l'ensemble des agents en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle

Pour rappel l'article L422-3 prévoit de favoriser l'évolution professionnelle des agents suivants :

- Du fonctionnaire (ou de l'agent contractuel) de catégorie C, qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par **un diplôme ou un titre professionnel correspond au niveau 4** (soit Baccalauréat)
- De l'agent public **en situation de handicap** mentionné à l'article L. 131-8 du CGFP
- De l'agent public pour lequel il est constaté, **après avis du médecin du travail** compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle

Ces derniers bénéficient ainsi :

- D'un **accès prioritaire à des actions de formation dites facultatives** (perfectionnement, préparation aux concours, personnelle, lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française, projet d'évolution professionnelle via le CPF)
- Lorsque lui est accordé un congé de formation professionnelle, d'une majoration de la durée de ce congé **à 5 ans pour l'ensemble de la carrière** (normalement 3 ans pour l'ensemble de la carrière) et d'une dérogation permettant durant ce congé de percevoir une **indemnité mensuelle forfaitaire pendant 24 mois** à hauteur de 100 % du traitement la 1^{ère} année et 85 % la 2^{ème} (contre une indemnité pendant 12 mois normalement à hauteur de 85 % du traitement)
- d'une majoration du **congé de bilan de compétences portée à 72 heures** (contre 24 heures normalement).

- En cas de nécessité d'exercer un nouveau métier constatée d'un commun accord avec la collectivité ou l'établissement qui l'emploie **d'un congé de transition professionnelle** d'une durée maximale d'un an avec l'intégralité de son traitement

Ce congé a pour objet de lui permettre de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation :

- D'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle ;
- D'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises

Ce congé de transition professionnelle est fractionnable et cumulable avec un congé de formation professionnelle sans pouvoir dépasser une durée de 5 ans dans l'ensemble de la carrière

Demande formulée 3 mois avant le début de la formation / instruction par l'employeur qui apprécie la cohérence du projet d'évolution professionnelle, la pertinence des actions de formations envisagées et les perspectives d'emploi à l'issue de ce congé / décision de refus doit être motivée

En cas d'accord, la collectivité prend à sa charge les frais de la formation, le cas échéant, dans la limite d'un plafond fixé par une délibération de la collectivité qui peut également prévoir la prise en charge des frais de déplacements.

⇒ Les agents contractuels de droit public ainsi que les assistants maternels et familiaux peuvent également bénéficier de ce congé

Sur l'accompagnement personnalisé de tous les agents en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle:

- ⇒ Elaboration par chaque employeur d'un **document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé** dont les agents peuvent bénéficier, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents.
- ⇒ Ce document est accessible aux agents par voie numérique ou tout autre moyen donne lieu à information du CT et identifie l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents, parmi lesquels le bilan de parcours professionnel ainsi que le plan individuel de développement des compétences

Le bilan de parcours professionnel (à l'initiative de l'agent ou de l'employeur avec l'accord de l'agent) conduit par un professionnel qualifié consiste en une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel.

Au terme du bilan, un document de synthèse est établi conjointement par l'agent et le professionnel.

Le plan individuel de développement des compétences (à l'initiative de l'agent ou de l'employeur avec l'accord de l'agent potentiellement après un bilan de parcours professionnel) consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent.

Ce plan est établi conjointement par l'agent et son employeur et formalise les engagements convenus de part et d'autre.

⇒ le décret prévoit aussi la possibilité d'une **immersion professionnelle**

Un agent peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un autre employeur public d'une durée comprise **entre 2 jours et 10 jours ouvrés**, consécutifs ou non, **dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 20 jours sur une période de 3 ans.**

Elle permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.

La demande d'immersion doit être motivée et présentée par l'agent au moins 3 mois avant le début de cette immersion, sa mise en œuvre nécessite la conclusion d'une convention tripartite (agent/employeur/structure d'accueil) qui définit les fonctions observées par l'agent, le lieu, la durée ainsi que la ou les dates de son déroulement

Merci de votre attention

Pôle Juridique et Carrières – Septembre 2022