



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Nouvelles modalités d'octroi du temps partiel thérapeutique



TEXTES OFFICIELS

- Médiation préalable obligatoire et prise illégale d'intérêts
- Autorisation spéciale d'absence : accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer
- Indemnité inflation dans la fonction publique
- Auxiliaires de puériculture et aides-soignants territoriaux : passage en catégorie B
- Calcul du capital décès
- Référent laïcité dans la fonction publique
- Reclassement des agents de catégorie C
- Relèvement du minimum de traitement
- Bulletin de paye : espace numérique
- Télétravail : dérogation à la quotité minimale
- Commissions consultatives paritaires
- Congé en cas de décès de la mère : pièces justificatives
- RIFSEEP : Ingénieurs et techniciens territoriaux



JURISPRUDENCES

- Pas de maintien du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie ou de longue durée
- Caractère permanent d'un emploi
- Congés annuels non pris : diligence requise de l'administration
- Aménagement du poste : caractère insuffisant de la qualification de travailleur handicapé
- Réexamen de l'IFSE



DOSSIER D'ACTUALITÉ : NOUVELLES MODALITÉS D'OCTROI DU TEMPS PARTIEL

THÉRAPEUTIQUE

Décret n°2021-1462 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale

Principe et procédure d'octroi

Le fonctionnaire en activité peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) lorsque l'exercice des fonctions permet :

- Soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- Soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale qui l'emploie une demande d'autorisation de servir à temps partiel thérapeutique accompagnée d'un certificat médical qui mentionne :

- la quotité de temps de travail (50%, 60%, 70%, 80%, 90%),
- la durée, par période d'un à trois mois, dans la limite d'une année,
- les modalités d'exercice des fonctions.

L'autorisation prend effet à la date de réception de la demande par l'autorité territoriale. Le renouvellement intervient dans les mêmes conditions.



PRÉCISIONS UTILES ...

L'autorisation de TPT n'est plus soumise à accord favorable du médecin agréé et ne fait plus nécessairement suite à un congé pour raison de santé.

Examens médicaux

Le médecin de prévention est informé des demandes d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique et des autorisations accordées.

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment par un médecin agréé à l'examen du fonctionnaire, qui est tenu de s'y soumettre sous peine d'interruption de l'autorisation dont il bénéficie.

Diligenter cet examen auprès d'un médecin agréé s'impose à l'autorité territoriale lorsque la demande de prolongation de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel thérapeutique excède une période totale de trois mois.



Le conseil médical (comité médical dans l'attente de la réforme des instances médicales) peut être saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'agent, des conclusions du médecin agréé.

Le conseil médical est également saisi dans les cas suivants :

- réintégration après douze mois consécutifs de congés de maladie,
- réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée,

Lorsque le conseil médical émet un avis défavorable, l'autorité territoriale peut rejeter la demande d'octroi ou de prolongation du temps partiel thérapeutique, ou mettre un terme à la période de travail à temps partiel dont il bénéficie.



PRÉCISIONS UTILES ...

Les examens médicaux concernent uniquement les fonctionnaires relevant du régime spécial affiliés à la CNRACL (fonctionnaires + 28h). Pour les agents relevant du régime général (fonctionnaires IRCANTEC -28h et contractuels de droit public), l'avis de la CPAM est requis avant le placement en TPT.

Durée du TPT

Le TPT ne peut excéder un an, renouvelable par période d'un à trois mois.

A l'issue de la période de service à temps partiel thérapeutique, en l'absence de demande de renouvellement, ou à l'expiration d'une durée de renouvellements successifs d'un an, l'agent est présumé reprendre ses fonctions.

Au terme des droits à exercer un service à temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire peut bénéficier d'une nouvelle autorisation, au même titre, à l'issue d'une année.

Sont prises en compte uniquement les périodes effectuées par le fonctionnaire dans les positions d'activité et de détachement.



Modulation du temps partiel thérapeutique

Sur demande du fonctionnaire, l'autorité territoriale peut, avant l'expiration de la période de temps partiel pour raison thérapeutique dont celui-ci bénéficie :

- modifier la quotité de travail ou mettre un terme anticipé à la période de temps partiel thérapeutique sur présentation d'un nouveau certificat médical,
- mettre un terme anticipé à cette période si l'agent se trouve depuis plus de trente jours consécutifs en congé pour raisons de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service,
- interrompre la période en cours de temps partiel thérapeutique en cas de placement en congé de maternité, en congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ou en congé d'adoption.

Situation administrative

L'autorisation d'accomplir un temps partiel thérapeutique met fin à tout régime de travail à temps partiel accordé antérieurement.

Le fonctionnaire maintient l'intégralité de son traitement, de sa NBI et de son SFT. Le régime indemnitaire est maintenu dans les proportions définies par la délibération.

Le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel thérapeutique ne peut pas effectuer d'heures complémentaires ou supplémentaires.

Les droits à congés annuels et de RTT sont proratisés.

Le bénéficiaire peut être autorisé à suivre une action de formation, sous réserve d'un certificat médical attestant que le suivi de cette formation est compatible avec son état de santé. Pendant cette formation, l'autorisation d'accomplir le service à temps partiel thérapeutique est suspendue et l'agent est réintégré dans les droits des fonctionnaires exerçant à temps plein.

Concernant les fonctionnaires stagiaires, la durée du stage est alors augmentée en proportion pour être équivalente à celle d'un agent travaillant à temps plein. Pour autant, au moment de la titularisation, les périodes de temps partiel thérapeutique sont intégralement pris en compte pour le classement et l'avancement.



POUR ALLER PLUS LOIN...

Une fiche pratique est disponible sur notre site internet pour vous assister exhaustivement dans la compréhension de la nouvelle réglementation relative au temps partiel thérapeutique des fonctionnaires CNRACL. [Cliquez ici.](#)



TEXTES OFFICIELS : MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE ET PRISE ILLÉGALE D'INTÉRÊTS

Loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire -articles 15, 27, 28

Médiation préalable obligatoire

Conformément au nouvel article 25-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les Centres de Gestion assurent par convention, à la demande des collectivités territoriales et établissements publics, une mission de médiation préalable obligatoire.

La médiation obligatoire est préalable aux recours formés contre les décisions individuelles concernant la situation de personnes physiques dont la liste est déterminée par décret. (Ce décret déterminera par ailleurs la qualité du médiateur.)

Le caractère obligatoire de cette médiation implique que tout recours formé devant le juge administratif sans avoir respecté ce préalable sera frappé d'irrégularité. La saisine du médiateur, ou celle du défenseur des droits, interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription.

Les centres de gestion peuvent également assurer, dans les domaines relevant de leur compétence, à la demande des collectivités et établissements, une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou toute instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

Les dépenses afférentes à l'accomplissement des missions de médiation préalable obligatoire sont financées dans les conditions fixées à l'avant dernier alinéa de l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984, à savoir soit par convention, soit par une cotisation additionnelle.

Prise illégale d'intérêt

Conformément à l'article 432-12 du Code pénal, « Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt [de nature à compromettre son impartialité, son indépendance ou son objectivité] (auparavant : « un intérêt quelconque ») dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. »



PRÉCISIONS UTILES ...

Le CDG 51 communiquera en détail les modalités de mise en œuvre de la médiation préalable obligatoire dès la publication du décret définissant le champ d'application de cette mission et la qualité du médiateur.



TEXTES OFFICIELS : AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE : ACCOMPAGNEMENT DES ENFANTS ATTEINTS DE PATHOLOGIE CHRONIQUE OU DE CANCER

Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer

La loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 modifie l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 afin de faire bénéficier les agents publics d'autorisations spéciales d'absence à l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant.

L'autorisation spéciale d'absence ne peut cependant être appliquée en l'absence de la parution, d'une part, du décret déterminant la liste des ASA et leurs conditions d'octroi, et d'autre part, du décret fixant la liste des pathologies chroniques concernées.

Le 6° de l'article L.3142 -4 du Code du travail, à titre indicatif, prévoit deux jours.



TEXTES OFFICIELS : INDEMNITÉ INFLATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Loi n° 2021-1549 du 1er 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

Les agents publics peuvent, sous conditions, bénéficier du versement unique de l'aide exceptionnelle inflation de 100 euros nets par l'employeur public.

L'aide exceptionnelle est versée quel que soit le statut de l'agent (fonctionnaires titulaires et stagiaires, contractuels de droit public et de droit privé, vacataires, stagiaires de l'enseignement), employé au cours du mois d'octobre 2021, sous réserve que leur rémunération n'excède pas 26 000 € brut au titre de la période courant du 1er janvier au 31 octobre 2021.

Les éléments de rémunération à prendre en compte pour apprécier ce revenu de référence correspondent à ceux inclus dans le calcul de la CSG. Sont pris en compte les heures supplémentaires, le régime indemnitaire et la participation financière de l'employeur public à la protection sociale complémentaire.



PRÉCISIONS UTILES ...

Le versement doit intervenir au plus tard en février 2022. La prime revêt un caractère obligatoire dès lors que les conditions sont réunies.

Lorsqu'un agent public n'a pas été employé pendant la totalité de la période précitée, le montant de la rémunération plafond est réduit à due proportion de la période non travaillée.

Lorsque l'agent occupe plusieurs emplois, le versement intervient auprès de l'employeur avec lequel la relation de travail a débuté en premier. Sont pris en considération l'intégralité des revenus.

Concernant les agents publics admis à la retraite au cours de la période considérée, le versement incombe à la caisse de retraite.

Concernant les personnes indemnisées au titre du chômage sous le régime de l'auto-assurance, ils bénéficient du versement par l'employeur public si le montant de l'allocation d'assurance chômage est inférieur à 2000 € nets, et sous réserve de respecter leurs obligations en matière de recherche d'emplois et d'insertion professionnelle, sauf arrêt de travail.

Le versement est automatique. Il est cependant à la demande de l'agent dans les situations suivantes :

- contrat(s) d'une durée cumulée inférieure à 20 heures,
- disponibilité ou congé de mobilité,
- vacation.

POUR ALLER PLUS LOIN...

La DGCL a publié une fiche d'information : [Cliquez ici.](#)

TEXTES OFFICIELS : AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE ET AIDES-SOIGNANTS TERRITORIAUX : PASSAGE EN CATÉGORIE B

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

Au 1er janvier 2022 sont créés deux cadre d'emplois de catégorie B :

- aides-soignants territoriaux, se substituant aux auxiliaires de soins exerçant les fonctions d'aide-soignant de catégorie C,
- auxiliaires de puériculture, se substituant aux auxiliaires de puériculture de catégorie C.

Les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture territoriaux sont des professionnels de santé. Ils collaborent aux soins infirmiers, sous la responsabilité d'un infirmier ou d'une infirmière, dans les limites respectives de la qualification reconnue du fait de leurs formations.

Au 1er janvier 2022, les auxiliaires de soins relevant de la spécialité d'aide-soignant sont intégrés et reclasés dans le cadre d'emplois des aides soignants territoriaux, dans les conditions définies à l'article 25 du décret n°2021-1881 du 29 décembre 2021. les auxiliaires de puériculture relevant du cadre d'emplois de catégorie C sont intégrés et reclasés dans le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux, dans les conditions définies à l'article 25 du décret n°2021-1882 du 29 décembre 2021.



TEXTES OFFICIELS : 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 n°2021-1860 du 27 décembre 2021 pérennise les modalités dérogatoires de calcul du capital décès versé aux ayants droits de l'agent public décédé à compter du 1er janvier 2022.

Concernant les agents fonctionnaires affiliés à la CNRACL décédés après l'âge légal de départ à la retraite, le capital décès représente 1/4 de la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé.

Concernant les mêmes agents décédés avant l'âge légal de départ à la retraite, le montant du capital décès est égal à la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé.

Enfin, lorsque le décès résulte d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, le capital décès correspond à la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire.

Dans ces trois hypothèses, le traitement à prendre en considération est celui afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès.

Le montant du capital décès des agents publics relevant du régime général (fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps non complet inférieur à 17h30 et agents contractuels) est égal à la somme des émoluments des douze mois précédent la date du décès, desquels est retranché le montant du capital décès servi par le régime général de la sécurité sociale (sauf si le montant du capital décès est inférieur au montant du capital prévu à l'article 10 du décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 (à savoir 75 % des émoluments des douze mois précédent la date du décès). Le capital décès est à la charge de l'IRCANTEC.



TEXTES OFFICIELS : RÉFÉRENT LAÏCITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique

En application de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, les collectivités territoriales doivent désigner un référent laïcité.

Le référent laïcité est désigné par le Président du Centre de Gestion pour les collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire ou volontaire.

Le référent exerce les missions suivantes :

- Conseil dispensé aux chefs de service et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général ;
- Sensibilisation des agents publics au principe de laïcité, et diffusion de l'information au sujet de ce principe au sein de l'administration ;
- Organisation, à son niveau ou en concertation avec d'autres référents laïcité, de la journée de la laïcité (9 décembre) ;
- Sollicitation par l'autorité territoriale en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public.
-



PRÉCISIONS UTILES ...

Le CDG 51 a fait le choix de confier cette fonction de référent laïcité au référent déontologue. A ce titre, les collectivités et établissements publics affiliés ne sont pas astreints à la désignation d'un référent laïcité, cette mission étant assurée par le CDG 51.

[Pour plus de renseignements sur le référent déontologue.](#)



TEXTES OFFICIELS : RECLASSEMENT DES AGENTS DE CATÉGORIE 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;

A compter du 1er janvier 2022, les échelles de rémunération C1, C2 et C3 et du cadre d'emplois des agents de maîtrise sont revalorisés.

Sont concernés :

- Echelons 1 et 2 du grade d'agent de maîtrise principal,
- Echelons 1 à 5 du grade d'agent de maîtrise,
- Echelons 1 et 2 du grade de brigadier-chef principal,
- Echelons 1 et 2 du grade de chef de police municipale,
- Echelons 1 et 2 de l'échelle C3,
- Echelons 1 à 7 de l'échelle C2,
- Echelons 1 à 8 de l'échelle C1.

Au 1er janvier 2022, un reclassement est opéré afin de tenir compte de la revalorisation des échelles et de la modification des échelons.

Les services accomplis dans les grades classés en échelles de rémunération C1 et C2 avant le 1er janvier 2022 sont assimilés à des services accomplis dans le grade de reclassement.

Une bonification d'ancienneté d'un an est attribuée aux fonctionnaires de catégorie C. Cette bonification est appliquée après le reclassement.



Quelles conséquences pour les agents contractuels ?

Contrairement aux fonctionnaires, les agents contractuels ne déroulent pas une carrière. Ils ne bénéficient donc pas d'avancement d'échelon ou d'avancement de grade.

L'autorité territoriale doit cependant veiller à une cohérence de l'indice retenu avec ceux en vigueur pour le grade de référence. La rémunération est déterminée :

- **Soit en référence à un indice compris entre le premier indice et le dernier indice du grade,**

Dans cette hypothèse, il convient de vérifier si l'indice ne se situe pas en dessous de l'indice du 1er échelon. Le cas échéant, un avenant au contrat portant modification de la rémunération doit être proposé à l'agent.

- **Soit en référence à un échelon,**

Dans cette hypothèse, la collectivité doit strictement suivre les reclassements indiciaires. Si un nouvel indice est retenu pour l'échelon de référence, un avenant au contrat portant modification de la rémunération doit également être proposé à l'agent.



TEXTES OFFICIELS : RELÈVEMENT DU MINIMUM DE TRAITEMENT

Décret n° 2021-1749 du 22 décembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

A compter du 1er janvier 2022, afin de garantir une rémunération au moins égale au SMIC, les agents publics occupant un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré (IM) 343 perçoivent le traitement afférent à l'IM 343 (Indice brut : 371).

Sont concernés :

- les grades de l'échelle C1, échelons 1 à 3,
- les grades de l'échelle C2, échelon 1.

Il ne s'agit pas d'une revalorisation des grilles indiciaires mais d'une mesure permettant un ajustement en paie afin de garantir une rémunération au moins égale au SMIC.

La barème des traitements au 1er janvier 2022 est disponible sur notre site internet : [Cliquez ici.](#)



TEXTES OFFICIELS : BULLETIN DE PAIE : ESPACE NUMÉRIQUE

Décret n° 2021-1752 du 21 décembre 2021 relatif aux modalités d'utilisation par certaines personnes morales de droit public de l'espace numérique sécurisé des agents publics et modifiant la durée de conservation des données au sein de ce traitement

Les collectivités territoriales et établissements publics peuvent mettre à disposition de leurs agents un espace numérique créé et administré par la direction générale des finances publiques selon des modalités garantissant la sécurité et l'intégrité des données, leur confidentialité et leur accessibilité.

Dans ces conditions, le bulletin de paie ainsi que l'état annuel indiquant le montant du revenu imposable perçu sont mis à disposition des agents publics sous forme électronique, dans un espace numérique propre. Les documents enregistrés dans l'espace numérique sont conservés tout au long de la carrière de l'agent et jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de soixante-quinze ans.

L'agent reçoit de la direction générale des finances publiques, sous réserve qu'il ait fourni une adresse électronique valide, une notification par voie électronique l'informant de la mise à disposition sur son espace numérique sécurisé du bulletin et de l'état annuel.

Le calendrier et les modalités de cette mise à disposition peuvent être précisés par convention approuvée par décision de l'organe délibérant de la collectivité, de l'établissement, du service social ou médico-social ou de l'établissement public local.



TEXTES OFFICIELS : TÉLÉTRAVAIL : DÉROGATION À LA QUOTITÉ MINIMALE

Décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021 modifiant les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

Il est dérogé à ces conditions :

- Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive. Cette dérogation est renouvelable dans les mêmes conditions (déjà prévu à l'article 4 du décret n°2016-151 dans sa rédaction antérieure)
- A la demande des femmes enceintes,
- A la demande des agents éligibles au congé de proche aidant (1), pour une durée de trois mois maximum renouvelable,
- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

(1) Conjoint, concubin, partenaire de PACS, ascendant, descendant, enfant dont l'agent assume la charge, collatéral jusqu'au 4ème degré, personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent réside et avec laquelle il entretient des liens ; ET présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.



TEXTES OFFICIELS : COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

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

 Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un centre de gestion, la commission consultative paritaire est placée auprès de celui-ci.

Qualité d'électeur

Sont électeurs les agents qui bénéficient :

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

Les agents doivent exercer leurs fonctions, être en congé rémunéré ou en congé parental.

Les agents mis à disposition sont électeurs dans leur administration d'origine.

Etablissement d'une liste commune

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée et rendue publique par les organisations syndicales concernées lors du dépôt des candidatures. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations syndicales. Cette répartition est mentionnée sur les listes affichées publiquement.

Tenue des séances

- Lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est temporairement remplacé par une personne désignée dans les conditions suivantes :
 - Titulaire : un suppléant de la même liste, remplacé lui-même par le premier candidat non élu restant sur la même liste ;
 - Suppléant : le premier candidat non élu restant sur la même liste.
- Un membre quittant la séance est remplacé de plein droit par un suppléant. A défaut, il peut donner délégation à un autre membre de la commission pour voter en son nom.
- Possibilité de procéder par conférence audio-visuelle.



POUR ALLER PLUS LOIN...

L'année 2022 est marquée par le renouvellement général des représentants du personnel siégeant au sein des différentes instances consultatives que sont que les CAP pour chaque catégorie hiérarchique, pour la première fois le CST et enfin la CCP commune.



TEXTES OFFICIELS : CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS DE LA MÈRE : PIÈCES JUSTIFICATIVES

Arrêté du 30 novembre 2021 définissant la liste des pièces accompagnant, dans la fonction publique territoriale, la demande de congé de maternité restant dû en cas de décès de la mère

Suite à la parution du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale, l'agent public bénéficie, en cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par le régime d'assurance maternité, d'un congé pour la durée restant à courir.

Un arrêté du 30 novembre 2021 précise que la demande de congé doit être accompagnée du formulaire de « Demande d'indemnisation du congé de maternité restant dû à la suite du décès de la mère d'un nouveau-né » (Cerfa n° 15411*01) » et les pièces justificatives figurant dans la notice dudit formulaire.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Nos services mettent à votre disposition un tableau récapitulatif des différents congés liés à la parentalité en application du décret du 29 juin 2021 : [Disponible ici.](#)



TEXTES OFFICIELS : RIFSEEP : INGÉNIEURS ET TECHNICIENS TERRITORIAUX

Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014; Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Deux arrêtés du 5 novembre 2021 prévoient l'adhésion au RIFSEEP des corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et des techniciens supérieurs du développement durable.

En application de l'équivalence de corps et de cadres d'emplois, sont impactés les montants plafonds des deux parts composants le RIFSEEP, à savoir l'IFSE et le CIA, des ingénieurs territoriaux et des techniciens territoriaux.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020, afin de déployer le RIFSEEP à l'ensemble des corps et cadres d'emplois, prévoient une équivalence provisoire des corps susvisés. Les collectivités territoriales ayant retenues les montants plafonds du décret du 27 février 2020 devront de nouveau délibérer.



JURISPRUDENCES : PAS MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE EN CAS DE CONGÉ DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DURÉE

Conseil d'Etat, 22 novembre 2021, n°448779

Il ressort de la combinaison des articles 88 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 1er du décret du 6 septembre 1991 qu'il revient à l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale ou établissement public local de fixer lui-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux agents publics, sans que le régime institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalent au grade et au cadre d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

Le principe de parité avec la fonction publique d'Etat ne permet pas à une collectivité de prévoir par délibération le maintien de plein droit du versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE du RIFSEEP) des agents placés en congé de longue maladie ou de longue durée.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fait en effet bénéficier les fonctionnaires de l'Etat d'un tel maintien.



PRÉCISIONS UTILES ...

La CAA de Nancy, (17 novembre 2020, n°19NC00326) avait retenu une position contradictoire en retenant la légalité du maintien des primes et indemnités en cas de placement en congé de longue maladie ou de longue durée, dès lors que les montants plafonds retenus ne dépassaient pas ceux de la fonction publique d'Etat.

Le Conseil d'Etat tranche définitivement la question et retient une interprétation restrictive du principe de parité : le maintien des primes et indemnités pendant un congé pour raison de santé ne peut être plus favorable qu'à l'Etat. A ce titre, conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, le régime indemnitaire peut être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement dans les cas suivants :

- Congé de maladie ordinaire,
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service,
- Temps partiel thérapeutique,
- Congés de maternité et liés aux charges parentales



JURISPRUDENCES : CARACTÈRE PERMANENT D'UN EMPLOI

Conseil d'Etat, 5 novembre 2021, n°443810

Après avoir rappelé le principe selon lequel les emplois permanents sont en principe occupés par des fonctionnaires, pourvus de façon subsidiaire par des agents contractuels de droit public, le Conseil d'Etat précise que le caractère permanent d'un emploi doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi.

Aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe n'impose que l'emploi soit budgétairement ouvert dans un service considéré, s'insère dans une chaîne hiérarchique déterminée et comporte des attributions stables et déterminées pour pouvoir être qualifié d'emploi permanent.



JURISPRUDENCES : CONGÉS ANNUELS NON PRIS : DILIGENCE REQUISE DE L'ADMINISTRATION

Conseil d'Etat, 13 juillet 2021, n°438286

Conformément à l'article 5 du décret du 15 février 1988, "A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice. "

Le Conseil d'Etat estime qu'un agent contractuel qui n'a pu bénéficier à la fin de son contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement pour un motif autre que disciplinaire, de tout ou partie de ses congés annuels, faute pour l'administration de l'avoir informé de ses droits à congés et mis en mesure de les prendre ou en raison d'un empêchement imputable à celle-ci, a droit à une indemnité compensatrice pour les congés non pris.

Il incombe à l'administration, lorsque l'agent établit que tout ou partie de ses congés accordés mais non pris restaient dus, de démontrer qu'elle a fait preuve de la diligence requise pour que celui-ci soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit.



PRÉCISIONS UTILES ...

L'agent contractuel démissionnaire n'ouvre pas droit à l'indemnité des congés annuels non pris. Il est cependant recommandé de l'inviter à en bénéficier, sous réserve des nécessités de service, pendant la durée de son préavis.



JURISPRUDENCES: AMÉNAGEMENT DU POSTE : CARACTÈRE INSUFFISANT DE LA QUALIFICATION DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

CAA de Versailles, 17 novembre 2021, n°19VE04106

Le juge administratif relève qu'un agent faisant valoir qu'elle souffre de pathologies à raison desquelles la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées lui a reconnu la qualité de travailleur handicapé ne permet pas d'établir que l'état de santé de l'intéressée rendait nécessaire l'aménagement de son poste de travail.

Il appartient alors à l'autorité administrative compétente d'apprécier si sa demande peut être satisfaite compte tenu des nécessités du service et de définir les mesures d'adaptation du poste en prenant en considération l'ampleur des difficultés éprouvées et les conditions concrètes d'accomplissement du service.



PRÉCISIONS UTILES ...

Le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'état de santé des agents. Il est recommandé, lorsque l'état de santé d'un agent semblerait le justifier ou sur demande de l'intéressé, de vous rapprocher du service de médecine préventive.



JURISPRUDENCES : RÉEXAMEN DE L'IFSE

CAA de Douai, 21 octobre 2021, n°20DA01743

Aux termes de l'article 3 du décret du 20 mai 2014, "le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise (IFSE) fait l'objet d'un réexamen (...) en cas de changement de fonctions".

Il en résulte que si l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions, y compris au sein d'un même groupe de fonctions, celui-ci ne se traduit pas nécessairement par une modification de son montant.