

Contenu

ARTICLE 1 Les 1 607 heures, un débat politique	2
Privilèges ?	2
Opportunité	2
ARTICLE 1 BIS Derniers conseils pour appliquer les 1 607 heures	3
Connaître les notions de temps de travail et de temps de repos	3
Qualifier les temps d'astreinte et de permanence.....	3
Cerner les congés, jours fériés et RTT	4
Appréhender les dérogations	5
Gérer les heures supplémentaires	5
ARTICLE 2 COVID 19 : les nouvelles obligations des agents et de leurs employeurs	6
Le télétravail recommandé	7
Passe sanitaire et vaccination.....	7
ARTICLE 3 Salaires des agents : « j'ai résorbé toutes les inégalités que je pouvais »	8
Les élus locaux et le point d'indice	8
Un chantier pour le prochain gouvernement.....	9
Les multiples enjeux de la rémunération des fonctionnaires	9
ARTICLE 4 : Conditions et modalités de versement de l'aide exceptionnelle de 100 euros	10
ARTICLE 5 Informations :	14
Le code de la fonction publique est au Journal officiel	14
Simplification et lisibilité	14
Organisation thématique	15
Contractuels : fin des commissions consultatives paritaires	16
par catégorie	16
L'objet de ces commissions	16
Plus de distinction par catégorie	17
Composition de la commission.....	17
Les opérations électorales	18

ARTICLE 1 Les 1 607 heures, un débat politique

Publié le 10/12/2021 • Par LA GAZETTE



Dernière ligne droite pour la mise en conformité du temps de travail dans les collectivités : au 1er janvier, toutes devront avoir délibéré pour que l'ensemble de leurs agents atteignent le seuil des 1 607 heures de travail annuel.

Cette réforme, éminemment politique, se transforme, pour la plupart des collectivités encore concernées, en simple chantier technique. En poursuivant la ville de Paris en référé pour son nouveau dispositif du temps de travail, le préfet de la région Ile-de-France place bien le sujet sur le terrain technique du respect de la règle de droit. Rejetant ainsi, avec la ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin, la politisation qu'a tenté d'opérer la maire (PS) de Paris, Anne Hidalgo.

PRIVILEGES ?

C'est d'ailleurs la réussite du gouvernement que d'avoir imposé les termes du débat. Certes, au fil des ans, certaines situations locales avaient pu dériver au-delà de toute justification. Mais les abus de quelques-uns permettaient-ils de mettre à bas les organisations décidées par les élus locaux ? D'autant que, comme le rappelle l'étude d'impact de la loi de transformation de la fonction publique, l'écart entre le temps effectif et les 1 607 heures n'est que de 1,8 %, selon le rapport de Philippe Laurent, ou de 2,8 %, selon la Cour des comptes. On a vu privilèges et inégalités plus insoutenables.

Mais face à ces mises en cause, oppositions au gouvernement et syndicats ont échoué, lors de la discussion parlementaire, à mobiliser leurs troupes pour faire valoir que ces régimes dérogatoires étaient légaux ou que, fréquemment, la diminution du temps de travail correspondait à l'échange non dit d'une modération salariale.

OPPORTUNITE

Pour nombre de directions générales, la loi du 6 août 2019 a souvent représenté l'opportunité de remettre à plat des systèmes devenus ingérables, de redéfinir le périmètre des sujétions particulières et, pour les plus ambitieuses, de repenser l'organisation du travail. Les employeurs territoriaux, eux, ont mollement défendu, une fois n'est pas coutume, la libre administration des collectivités. A la veille de l'échéance, et d'un débat

présidentiel peu favorable à la fonction publique, les opposants à cette réforme auront bien du mal à « repolitiser » le débat.

ARTICLE 1 BIS Derniers conseils pour appliquer les 1 607 heures

Publié le 08/12/2021 • Par LA GAZETTE



Dernière ligne droite pour mettre en œuvre les 1607 heures ! Aurélie Aveline, avocate spécialiste de la fonction publique territoriale au sein du Cabinet Goutal, Alibert et associés livre ses derniers conseils à appliquer d'ici le 1er janvier 2022. (**Aurélié Aveline** - Avocate - Cabinet Goutal, Alibert et associés)

CONNAITRE LES NOTIONS DE TEMPS DE TRAVAIL ET DE TEMPS DE REPOS

Au cœur de la durée du temps de travail se trouve la notion de travail effectif. L'article 2 du décret du 25 août 2000 dispose ainsi que : « La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

Est donc logiquement du temps de travail le temps durant lequel l'agent accomplit ses fonctions. Mais constitue également du temps de travail le temps de déplacement entre deux lieux de travail, par exemple, alors que sont, en revanche, exclus les temps d'habillage ou de pause, quelle que soit leur dénomination (pause, méridienne, déjeuner...), l'agent n'étant pas réputé, durant ces périodes et sauf de rares exceptions, comme étant à la disposition de son employeur.

Par conséquent, pause comme habillage représentent du temps de repos, seule alternative juridique possible au temps de travail. En d'autres termes, soit l'agent accomplit son service, soit il est en repos, aucune notion intermédiaire n'existant.

QUALIFIER LES TEMPS D'ASTREINTE ET DE PERMANENCE

C'est par application de ces deux notions, temps de travail ou temps de repos, que doivent être qualifiées les astreintes et les permanences.

La permanence est la situation de l'agent qui doit être sur son lieu de travail ou dans un lieu déterminé, à la disposition de son employeur, afin de pouvoir répondre à d'éventuelles sollicitations de ce dernier mais sans, dans cette attente, exercer effectivement ses fonctions.

L'astreinte correspond, pour sa part, à la période durant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, doit rester à son domicile ou à proximité afin de pouvoir intervenir pour accomplir une tâche à la demande de son employeur.

Ces deux périodes sont traitées différemment par la jurisprudence, en toute logique, puisque la première, la permanence, impose que l'agent soit présent sur son lieu de travail ce qui n'est pas le cas de la seconde, l'astreinte.

Partant, dans la première hypothèse, l'agent se tient à disposition de son employeur, sans pouvoir librement vaquer à ses occupations personnelles : la permanence constitue donc, dans son intégralité, un temps de travail, même si l'agent n'exerce pas effectivement ses fonctions sur toute la période. Dans la seconde hypothèse, l'astreinte, la qualification n'est pas aussi aisée. L'intervention et le temps de trajet vers le lieu de l'intervention durant une astreinte ne posent pas de difficulté : c'est du temps de travail.

Mais quid du temps d'attente ? Par principe, la période d'astreinte hors intervention est du temps de repos, l'agent étant libre d'occuper son temps comme il le souhaite. Mais cela ne sera plus le cas lorsque l'agent non seulement reste physiquement présent dans un lieu donné, son logement de fonctions par exemple, mais surtout a l'obligation d'être à même de rejoindre son lieu de travail dans un délai déterminé et bref. En effet, les juridictions estiment que l'obligation faite à l'agent d'intervenir dans un temps donné et court représente une contrainte et fait obstacle à ce qu'il puisse librement vaquer à ses occupations personnelles, ce qui le maintient de facto à disposition de son employeur.

L'entière astreinte doit alors, dans ces conditions, être considérée comme du temps de travail effectif, sans que n'entre en ligne de compte le fait qu'elle s'effectue ou non dans un logement de fonctions.

CERNER LES CONGES, JOURS FERIES ET RTT

Pour atteindre les 1 607 heures annuelles, les agents à temps plein ne peuvent bénéficier que de 25 jours de congés annuels légaux. Tout congé octroyé en sus de ces 25 jours et en dehors des jours fériés légaux doit donc être compensé par une augmentation corrélative de la durée du temps de travail. En somme, il est loisible aux collectivités d'accorder aux agents des jours non travaillés supplémentaires (journée du maire, du président, pont...).

Mais soit ces jours s'imputent sur les congés annuels, soit ils donnent lieu à un « rattrapage », c'est-à-dire à un nombre d'heures travaillées plus important au sein du cycle de travail afin de parvenir, à terme, à 1 607 heures annuelles de travail effectif (1). On soulignera que les jours de fractionnement n'entrent pas en ligne de compte dans ce calcul, à la condition toutefois qu'ils soient attribués individuellement, dans le respect des conditions posées par l'article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, et non automatiquement et collectivement.

Dans le même sens, les autorisations spéciales d'absence accordées sont sans influence sur la durée du travail. Ce qui explique d'ailleurs que soit prévue l'intervention d'un décret venant en encadrer le nombre et les hypothèses d'octroi. Par ailleurs, ce n'est que si le cycle de travail arrêté par l'organe délibérant aboutit à un dépassement de la durée de 1 607 heures annuelles, par exemple par le biais d'un temps de travail hebdomadaire de plus de 35 heures par semaine, qu'alors ce temps supplémentaire devra être converti en jours de réduction du temps de travail (jours de RTT), et ce, toujours avec pour finalité de rétablir la durée annuelle de travail de 1 607 heures.

D'importance, juridiquement, les congés et RTT ne se confondent pas et sont régis par des règles différentes. Ainsi, un congé pour raisons de santé d'un agent, de toute nature, génère des congés annuels alors que, dans une telle position, l'agent n'acquiert pas de jours de RTT.

Les modalités de placement sur le compte - épargne temps diffèrent également, l'agent devant obligatoirement bénéficier effectivement d'au moins 20 jours de congés annuels par an – et ne pouvant donc potentiellement alimenter son CET que de cinq jours – alors que c'est à la collectivité de déterminer le nombre de jours de RTT qui peuvent annuellement alimenter le compte (décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte - épargne temps dans la fonction publique territoriale, art. 3).

APPREHENDER LES DEROGATIONS

Constituant un plancher et un plafond, les 1 607 heures s'imposent par principe. Cependant, même avec l'intervention de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique, deux dérogations demeurent.

D'une part, certains cadres d'emplois fixent une durée hebdomadaire de travail particulière, qui ne peut être, selon les cas, ni augmentée, ni diminuée, ni annualisée. D'autre part, par exception, l'article 2 du décret du 12 juillet 2001 permet, après avis du comité technique, de réduire la durée annuelle du travail « pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux ».

Afin de pouvoir légalement justifier de la diminution de la durée légale du travail, la délibération devra exposer précisément les sujétions et contraintes auxquelles sont exposés les agents concernés et qui justifient qu'ils accomplissent moins de 1 607 heures annuelles (travail fractionné avec pause méridienne ou interruption non prise en compte dans le temps de travail excédant deux heures par exemple).

GERER LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont définies par l'article 4 du décret du 25 août 2000 comme les heures accomplies en « dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail ».

En d'autres termes, afin de déterminer si l'agent a accompli des heures supplémentaires, il convient de se reporter aux horaires de travail fixés par l'organe de délibération de la collectivité lors de la définition du cycle

de travail, l'heure supplémentaire étant alors toute heure réalisée par l'agent au-delà des bornes déterminées par ce cycle.

Ainsi, si le cycle applicable à l'agent impose à ce dernier 35 heures par semaine à raison de sept heures par jour, toute heure journalière effectuée au-delà de la septième s'analysera comme une heure supplémentaire : l'agent est tenu à une obligation quotidienne de présence et ne peut y déroger en fonction du nombre d'heures accomplies les jours précédents, même dans le respect des 35 heures de travail hebdomadaire.

En revanche, rien n'impose à la collectivité de fixer, au sein des cycles de travail qu'elle arrête, les horaires des agents, c'est-à-dire les bornes quotidiennes et hebdomadaires, celles-ci pouvant parfaitement être déterminées ensuite dans le respect du cycle par le biais de plannings (2).

Partant, le cycle peut ne prévoir aucune durée minimale de présence quotidienne mais fixer uniquement une durée de 35 heures par semaine : les heures supplémentaires seront alors comptabilisées à l'échéance du cycle et seront constituées du temps accompli au-delà de la durée hebdomadaire définie, soit à compter de la trente-sixième heure pour un cycle de 35 heures. Dans la même logique, dans l'hypothèse où seul un cycle annuel était envisagé, seules les heures accomplies au terme de l'année au-delà de la 1607e constitueront des heures supplémentaires (3).

En somme, si le cycle prévoit une durée hebdomadaire de travail répartie en un nombre prédéfini d'heures par jour, l'agent ne dispose pas de la faculté de déroger au temps de présence qui lui est imposé : par conséquent, toute heure accomplie en sus du temps journalier est considérée comme une heure supplémentaire, dans le respect de la durée quotidienne. En revanche, si seule la durée quotidienne est fixée par le cycle de travail, ce n'est qu'à l'expiration du cycle qu'il pourra être déterminé si des heures supplémentaires ont ou non été accomplies.

ARTICLE 2 COVID 19 : les nouvelles obligations des agents et de leurs employeurs

Publié le 10/12/2021 • Par [La Gazette](#) •



Alors que la France est confrontée à une cinquième vague de Covid-19, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a publié le 8 décembre un nouveau document précisant les mesures concernant les agents de la fonction publique et leurs employeurs. La Direction générale des collectivités locales a publié sa propre FAQ le 10 décembre.

Deux jours après les annonces de Jean Castex pour lutter contre la cinquième vague de Covid-19, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a publié le 8 décembre un document de 20 pages pour lister les mesures à destination des agents. La Direction générale des collectivités locales lui a emboîté le pas, deux jours après. Dans sa propre FAQ, elle répond à de nouvelles questions telles que :

- « La dose de rappel fait-elle partie de l'obligation vaccinale pour les personnels territoriaux concernés par cette obligation ? » : Non. L'obligation vaccinale qui s'impose aux personnels territoriaux listés dans la loi du 5 août 2021 ne comporte pas la dose de rappel;
- « Comment garantir la sécurité des agents lors de la pause méridienne ? » : La restauration administrative s'opère dans le cadre du protocole/organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise mis à jour le 29 novembre
- « La présentation du passe sanitaire peut-elle être exigée pour l'accès aux réunions d'information syndicale et aux stages syndicaux ? » : Non. L'accès aux lieux nécessaires à l'exécution des mandats des représentants du personnel, notamment pour l'organisation de réunions d'information syndicale, n'est pas soumis à une obligation de présentation du passe sanitaire.

LE TELETRAVAIL RECOMMANDE

Au sein des entreprises comme de la fonction publique, le gouvernement préconise deux ou trois jours de télétravail par semaine et veut limiter les réunions en présentiel. « Si cela ne fonctionnait pas par la voie de la recommandation, [...] nous serions amenés à passer par celle d'une obligation », a prévenu Jean Castex.

Le document publié le 8 décembre est clair : « Il convient de faire tout l'usage possible des stipulations de l'accord-cadre télétravail signé le 13 juillet 2021. Les employeurs publics autorisent le recours à ce mode d'organisation du travail en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des agents en télétravail. Dans ce cadre, et dans le contexte de reprise épidémique, la cible est de trois jours dans la fonction publique de l'Etat ».

Concernant les agents exerçant en présentiel, les règles sanitaires doivent « être strictement appliquées » : « respect des gestes barrières », « désinfection renforcée des postes de travail », utilisation régulière de gel hydro-alcoolique » et « aération « régulière » des pièces. Le ministère recommande également « d'installer dans les locaux professionnels des capteurs de CO2 ».

L'employeur est par ailleurs « incité à organiser un lissage des horaires de départ et d'arrivée afin de limiter les brassages de population dans les transports en commun et sur le lieu de travail ». Les réunions en audio ou en visioconférence doivent être « privilégiées ». Quant aux moments de convivialité réunissant les agents publics en présentiel dans le cadre professionnel, ils sont « suspendus ».

PASSE SANITAIRE ET VACCINATION

Depuis le 30 août 2021, le passe sanitaire est également obligatoire pour les personnels qui interviennent dans ces lieux, établissements, services ou événements (lieux soumis à la présentation du passe sanitaire) dès lors que leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public. Les agents publics qui y exercent leurs fonctions selon ces modalités devront donc présenter un passe valide. Les interventions d'urgence, comme les livraisons, sont exclues du passe. Ces mesures sont maintenues.

Concernant l'obligation de port du masque, elle s'applique depuis le décret n° 2021-1521 du 25 novembre 2021 aux personnes (professionnels et publics) ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements soumis à l'obligation de présentation du passe-sanitaire.

Pour rappel, le « passe sanitaire » consiste en la présentation numérique (via l'application TousAntiCovid) ou papier d'une preuve sanitaire, parmi les trois suivantes :

- La vaccination, à la condition de disposer d'un schéma vaccinal complet, incluant la dose de rappel : à compter du 15 décembre 2021, pour les personnes de 65 ans et plus, le passe sera désactivé en l'absence d'une dose de rappel dans les délais fixés par le décret du 1er juin modifié ; à compter du 15 janvier 2022, pour les 18-64 ans, le passe-sanitaire sera désactivé si le rappel n'a pas été réalisé dans les délais fixés par le décret du 1er juin modifié.
- La preuve d'un test négatif PCR ou antigénique de moins de 24 heures ;
- Le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.

ARTICLE 3 Salaires des agents : « j'ai résorbé toutes les inégalités que je pouvais »

Publié le 09/12/2021 • Par La Gazette



En cette fin de quinquennat, et malgré le contexte économique, le gouvernement ne cèdera pas à la "facilité" d'une revalorisation du point d'indice. La ministre de la Fonction publique, Amélie de Montchalin, promet en revanche un diagnostic inédit pour son ou sa successeur(e).

LES ELUS LOCAUX ET LE POINT D'INDICE

« Toutes les conditions ne sont pas réunies pour une réévaluation immédiate [...]. D'une part la situation économique reste incertaine et le consensus actuel des économistes penche plutôt dans le sens d'une normalisation de l'évolution des prix », a justifié Amélie de Montchalin.

Et de faire valoir son action des derniers mois : « Nous sommes le gouvernement qui a revu les grilles des infirmières, des aides soignantes, des auxiliaires de puériculture, des policiers, des enseignants et des 1,2 million d'agents les moins bien rémunérés... »

« La revalorisation du point d'indice , « une facilité » à laquelle ont recouru les gouvernements précédents, ne répond pas aux enjeux », martèle-t-elle. Qui plus est, « une hausse du point d'indice appelle nécessairement une consultation préalable de l'ensemble des employeurs publics, en particulier les collectivités territoriales, à quelques mois d'échéances électorales importantes ».

La ministre appelle les élus locaux à participer à cette consultation et à se saisir des outils à leur disposition... Comme le respect des 1607 heures. « Là où les collectivités sont passées aux 35 heures, il y a eu augmentation de salaires », affirme-t-elle. « C'est dans l'intérêt des agents !, derrière ce respect de la règle se joue leur pouvoir d'achat. Je ne veux pas que les agents soient payés en congés, mais en euros ! »

En tout état de cause, la ministre dit se heurter désormais à un système bloquant qui, « tel qu'il est construit, n'offre plus de perspectives ». « J'ai résorbé toutes les inégalités que je pouvais », assure-t-elle.

UN CHANTIER POUR LE PROCHAIN GOUVERNEMENT

« L'état de dégradation de la grille de rémunération est arrivé à un niveau qui appelle [...] des travaux d'ampleur », insiste Mylène Jacquot sur les réseaux. Et ils sont bien prévus dans le cadre d'un cycle de réunions distinct, « pompeusement » baptisé – dixit la CGT, Solidaires et la FSU – « Conférence sur les perspectives salariales ».

Cette conférence n'a pas vocation à aboutir à des mesures concrètes avant la fin du quinquennat, mais à servir de diagnostic, de contribution, d'ici février prochain, à une négociation sur les rémunérations et les carrières, que le prochain gouvernement engagerait en 2022, assume de dire Amélie de Montchalin. Devant ce qu'ils considèrent donc être une « blague », CGT, Solidaires et FSU ont claqué la porte, ce jeudi, confirmant l'arrêt de leur participation pour les entrevues à venir.

Une question se posera de manière pressante : l'alignement sur le SMIC, s'il est souhaité par les représentants syndicaux, a pour conséquence d'entraîner un tassement, le haut de la grille des C se rapprochant du bas de la grille des B. « Où sera dès lors l'attractivité, l'intérêt pour la carrière dans la FP ? », questionne Pascal Kessler (FA-FP)

LES MULTIPLES ENJEUX DE LA REMUNERATION DES FONCTIONNAIRES

Pour Le Sens du service public, ce refus de relever le point d'indice est « l'occasion de rappeler que le sujet de la rémunération s'inscrit dans un débat plus global sur l'attractivité et la reconnaissance des agents publics ».

Dans un communiqué, le think tank, constitué de cadres des trois fonctions publiques, rappelle que « la dernière augmentation du SMIC en octobre 2021 a permis de mettre en avant que de plus en plus d'agents

publics avaient une rémunération se rapprochant du salaire minimum. Plus de 400 000 fonctionnaires de catégorie C perçoivent une rémunération indiciaire équivalente au SMIC et les fonctionnaires de catégorie B en début de carrière sont à peine au-dessus du salaire minimum ».

Et il ajoute : « afin de donner de la visibilité et des perspectives aux agents publics, Le Sens du Service Public rappelle la nécessité d'avoir une vision globale et pluriannuelle des rémunérations qui ne doivent plus uniquement dépendre de conférences salariales réunies au fil de l'eau et s'inscrire dans un agenda social plus large ».

ARTICLE 4 : Conditions et modalités de versement de l'aide exceptionnelle de 100 euros

Rédigé par ID CiTé le 13/12/2021

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 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021

Publics concernés : toute personne de plus de 16 ans résidant en France, que ses ressources, appréciées au regard de sa situation, rendent particulièrement vulnérable à la hausse du coût de la vie prévue pour le dernier trimestre 2021.

>> Ce texte prévoit, selon la situation des bénéficiaires, les conditions d'éligibilité et les modalités de versement de l'aide exceptionnelle de 100 euros prévue à l'article 13 de la loi de finances rectificative pour 2021, notamment l'organisme compétent et le calendrier de versement. Cette aide fait l'objet d'un versement unique à chaque bénéficiaire. Elle est incessible et insaisissable.

ARTICLE 2

I. - Bénéficiaire de l'aide prévue à l'article 1er les personnes qui ont perçu, au titre de la période courant du 1er janvier au 31 octobre 2021, une rémunération, telle qu'elle est définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les salariés et les agents publics contractuels et prise en compte pour la détermination de l'assiette de la contribution définie à l'article L. 136-1-1 du même code pour les autres agents civils et militaires, inférieure à 26 000 euros bruts.

Il n'est pas tenu compte, le cas échéant, des abattements pratiqués sur la rémunération au titre de déductions forfaitaires pour frais professionnels, ainsi que des indemnités versées à l'assuré par une caisse de congés payés en application de l'article L. 3141-32 du code du travail. Lorsque les cotisations sont calculées sur des

bases forfaitaires, la rémunération prise en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au premier alinéa du présent I correspond à ces bases forfaitaires.

Pour les salariés et les agents publics civils et militaires qui n'ont pas été employés pendant la totalité de la période mentionnée au premier alinéa du présent I, le montant de la rémunération mentionné à cet alinéa est réduit à due proportion de la période non travaillée, sans pouvoir être inférieur à 2 600 euros bruts. Le plafond mentionné au même alinéa n'est pas proratisé à raison de l'occupation d'un emploi à temps partiel ou à temps non complet.

II. - A. - L'aide mentionnée au I est versée dans les conditions prévues aux B et C du présent II aux salariés et **agents publics** civils ou militaires par les employeurs mentionnés à l'article L. 3311-1 du code du travail et par les employeurs publics qui les ont employés au cours du mois d'octobre 2021, à l'exclusion des personnes relevant des articles 3 et 4 à qui l'aide est versée dans les conditions mentionnées aux mêmes articles. L'aide est versée dans les mêmes conditions :

3° Aux salariés ou agents publics civils et militaires absents pendant tout ou partie du mois d'octobre 2021, quel que soit le motif de cette absence, par leur employeur, à l'exception des salariés ou agents absents au titre d'un congé parental ou d'un congé parental d'éducation à temps complet pendant la totalité de ce mois, pour lesquels l'aide est versée dans les conditions mentionnées à l'article 6;

B. - L'aide est versée automatiquement par les employeurs mentionnés au A du présent II, sous réserve des dispositions du C du présent II et du A du III, aux salariés et **agents publics** civils et militaires qu'ils ont employés au titre d'un contrat d'une durée indéterminée ou d'une durée minimale d'un mois, au titre d'un ou de plusieurs contrats dont la durée cumulée atteint au moins vingt heures au cours du mois d'octobre 2021 ou, lorsque les contrats ne prévoient pas de durée horaire, d'au moins trois jours.

L'aide est également versée automatiquement par les employeurs mentionnés au A du présent II à leurs anciens salariés auxquels ils ont versé, en octobre 2021, des avantages de préretraite. Elle est également versée par les organismes gestionnaires, ou leur délégataire, des fonds mentionnés dans l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité à partir de 55 ans, et dans l'accord du 2 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs, relevant de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, aux allocataires auxquels ces fonds ont versé, en octobre 2021, des avantages au titre d'un congé de fin d'activité.

C. - L'aide est versée à leur demande exercée auprès de leur employeur, dans les conditions et sous réserve des dispositions du III, lorsqu'ils satisfont aux conditions prévues au I et que l'aide ne peut leur être versée en application du B du présent II, du IV ou d'un autre article du présent décret :

- 2° Aux **agents publics** civils et militaires en disponibilité ou en congé de mobilité ;
3° Aux **personnes engagées par un employeur public** pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ;
4° Aux **personnes rémunérées par un employeur public** au titre d'une activité accessoire mentionnée à l'article D. 171-11 du code de la sécurité sociale ;

III. - (...)

B. - Lorsque le salarié ou l'agent public civil et militaire est susceptible de bénéficier de l'aide en application du I de la part de plusieurs employeurs, celle-ci lui est versée :

1° Par l'employeur auprès duquel il est toujours employé à la date du versement lorsqu'il est toujours employé par au moins l'un de ces employeurs, ou, lorsqu'il est toujours employé par plusieurs employeurs, par celui avec lequel la relation de travail a commencé en premier ;

2° Par l'employeur avec lequel il a eu, au cours du mois d'octobre 2021, le contrat de travail dont la durée était la plus importante lorsque la relation de travail avec l'ensemble de ces employeurs a été interrompue ou, lorsque les durées de travail étaient identiques, par celui avec lequel la relation de travail s'est terminée en dernier.

Ces dispositions s'appliquent dans les mêmes conditions aux mandataires sociaux lorsque ces derniers peuvent bénéficier de l'aide au titre de plusieurs mandats. Le salarié ou l'agent public civil ou militaire concerné informe les autres employeurs susceptibles de lui verser l'aide afin que ceux-ci ne procèdent pas à ce versement.

C. - L'employeur ne peut être tenu responsable d'avoir versé l'aide à un salarié ou un agent public civil ou militaire qui ne remplirait pas les conditions mentionnées au I ou qui serait également éligible à un autre titre lorsque le salarié ou l'agent public civil ou militaire ne l'a pas informé de sa situation.

IV. - Bénéficient également de l'aide prévue à l'article 1er, dès lors qu'ils n'y sont pas éligibles au titre des I et II du présent article ou d'un autre article du présent décret, les ministres des cultes et les membres des congrégations et collectivités religieuses mentionnés à l'article L. 382-15 du code de la sécurité sociale, qui ont été affiliés à la caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes prévue à l'article L. 382-17 du même code au cours du mois d'octobre 2021 et respectent la condition de rémunération prévue au I. Dans ce cas, l'aide leur est versée par cette caisse.

V. - Les employeurs débiteurs de l'aide déclarent les sommes versées selon les mêmes modalités prévues pour les rémunérations qu'elles versent par l'intermédiaire de la déclaration mentionnée à l'article L. 133-5-

3 du code de la sécurité sociale. A l'exception de l'Etat et des organismes publics dont la liste est définie par arrêté du ministre chargé des comptes publics, ils déduisent les montants versés dans les conditions prévues par le présent article des sommes dues aux organismes de recouvrement mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 725-3 du code rural et de la pêche maritime, au titre de la plus prochaine échéance suivant le versement de l'aide, après application de toute autre exonération totale ou partielle.

[Article 4](#) - Assistants maternels

[Article 5](#) - Artistes-auteurs également fonctionnaires ou agents publics contractuels,

[Article 6](#) - Personnes bénéficiaires de prestations sociales (RSA, AAH...)

[Article 7](#) - Etudiants, personnes engagées dans le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ...

[Article 8](#) - Demandeurs d'emploi, personnes participant à une action de formation professionnelle et rémunérées à ce titre par les régions, personnes participant à un stage

Pour les personnes participant à une action de formation professionnelle rémunérées à ce titre par les régions, l'aide est versée par les conseils régionaux

[Article 9](#) - Retraités

[Article 11](#) L'aide est versée par les personnes mentionnées aux articles 2 à 10 dès le mois de décembre et au plus tard le 28 février 2022.

Les personnes qui n'ont pas bénéficié du versement de l'aide à cette date peuvent le demander aux personnes ou organismes chargés du versement mentionnés à ces articles. Ceux-ci sont tenus de verser l'aide, après vérification de l'éligibilité selon les règles qui leur sont applicables, dans un délai de trente jours à compter de la demande.

[Article 12](#) Les aides indûment perçues, notamment lorsque les bénéficiaires ont reçu plusieurs versements de différents débiteurs, sont reversées par leur bénéficiaire à l'Etat.

Elles peuvent aussi faire l'objet d'une récupération selon les règles et procédures applicables en matière de créances étrangères à l'impôt et au domaine.

[JORF n°0289 du 12 décembre 2021 - NOR : ECOS2136781D](#)

ARTICLE 5 Informations :

LE CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE EST AU JOURNAL OFFICIEL

Publié le 06/12/2021 • Par La Gazette



L'ordonnance portant partie législative du code général de la fonction publique est publiée au Journal officiel du 5 décembre. Cette codification à droit constant entrera en vigueur le 1er mars 2022.

Les praticiens du droit de la fonction publique en ont rêvé, le gouvernement vient de le finaliser par ordonnance. Le code général de la fonction publique est désormais une réalité. Il permettra de retrouver, dans un seul et même corpus juridique, les quatre lois statutaires. A savoir, la loi du 13 juillet 1983, dite « Le Pors », portant droits et obligations des fonctionnaires, et les lois du 11 janvier 1984, du 26 janvier 1984 et du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives respectivement à la fonction publique de l'Etat, à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière.

Il contiendra aussi des dispositions plus récentes, comme l'ordonnance du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat. Pour l'heure, seule la partie législative existe, sa future colocataire – la partie réglementaire – verra le jour en 2023.

SIMPLIFICATION ET LISIBILITE

Il faut le rappeler, cette codification se fait à droit constant. Il ne s'agit pas de transformer les lois ni de les interpréter, mais de réunir dans un même code tous les textes des lois régissant la fonction publique. Ainsi, à partir du 1er mars 2022, tous les principes, tous les droits et devoirs des agents, toutes les dispositions législatives qui encadrent le dialogue social, toutes les spécificités de l'ensemble des agents publics – fonctionnaires comme contractuels – seront rassemblés.

Comme précisé lors de la présentation du futur code, au conseil des ministres du 24 novembre, « les objectifs de la codification sont de simplifier et de renforcer la lisibilité du droit de la fonction publique, en regroupant à droit constant l'ensemble des dispositions législatives et, à terme, réglementaires, applicables aux agents publics, titulaires comme contractuels, mais également d'en favoriser l'accessibilité pour l'ensemble des acteurs, en particulier les agents publics eux-mêmes ».

ORGANISATION THEMATIQUE

Le code suit un plan thématique qui rappelle les grands principes de la fonction publique applicables aux agents publics. Ainsi, sont désormais regroupés au sein d'un même texte les droits et devoirs des employeurs et des agents, ainsi que les protections dont ils bénéficient.

Si ce choix d'organisation thématique se veut plus opérationnel et davantage lisible, il rompt avec la tradition d'une entrée par fonction publique :

- Le livre Ier (Droits, obligations et protections) définit les éléments définissant le cadre d'exercice des agents publics : les droits et libertés, les protections accordées aux agents publics, les obligations et la déontologie.
- Le livre II (Exercice du droit syndical et dialogue social) définit les éléments constitutifs du dialogue social ainsi que sa mise en œuvre (organismes consultatifs, négociation, exercice du droit syndical, rapport social unique).
- Le livre III (Recrutement) est consacré au recrutement des agents publics, fonctionnaires ou contractuels. Les emplois à la décision du gouvernement et les emplois de direction des trois versants sont traités dans un titre qui leur est consacré, tout comme les autres modalités d'accès aux fonctions publiques, tels que les recrutements sans concours ou les modalités spécifiques d'accès réservés aux militaires ainsi que les modalités d'emploi des personnes en situation de handicap, ou encore le recours aux contractuels.
- Le livre IV (Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines) détaille les notions de corps, de cadres d'emplois, ainsi que de formation professionnelle des agents. Un titre est consacré au télétravail, un autre aux réorganisations de service et un dernier aux organismes assurant des missions de gestion tels que le Centre national de la fonction publique territoriale, les centres de gestion et le Centre national de gestion.
- Le livre V (Carrière et parcours professionnels) détaille les positions et mobilités, les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des agents ainsi que leurs possibilités d'avancement et de promotion. Le titre consacré à la discipline permet d'unifier les dispositions relatives aux sanctions disciplinaires dans les trois fonctions publiques. Il comprend également un titre consacré à la perte d'emploi.
- Le livre VI (Temps de travail et congés) permet de réunir de façon lisible toutes les dispositions relatives à ce thème, en particulier en matière de durée du travail et de congés.

- Le livre VII (Rémunération et action sociale) rassemble les dispositions relatives à la rémunération des agents publics. Les avantages divers (notamment les logements de fonction) et la prise en charge des frais de déplacement sont inclus dans ce livre. Sont également inclus les éléments relatifs à l'action sociale (objectifs, prestations et gestion).
- Le livre VIII (Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail) comprend les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité mais aussi toutes les dispositions relatives à la prévention. Le titre II est consacré aux dispositifs de protections liées à la maladie, l'accident ou l'invalidité, similaires d'une fonction publique à l'autre.

REFERENCES [Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021, JO du 5 décembre.](#)

CONTRACTUELS : FIN DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES PAR CATEGORIE

Publié le 13/12/2021 • Par [La Gazette](#)



Conformément à la loi du 6 août 2019, les commissions consultatives paritaires, qui concernent les agents contractuels de la fonction publique territoriale, ne comprendront plus de distinction par catégorie à compter du prochain renouvellement général des instances. Est aussi actée la suppression des conseils de discipline de recours.

Un décret publié le 12 décembre concerne tout particulièrement les agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale : pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, il révisé la composition des commissions consultatives paritaires en supprimant la distinction par catégorie à compter du prochain renouvellement général des instances et prend acte de la suppression des conseils de discipline de recours.

L'OBJET DE CES COMMISSIONS

Ce texte modifie le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale, en réécrivant notamment son article 20.

Ainsi, les commissions consultatives paritaires connaissent :

- des questions d'ordre individuel relatives :
- au licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai, à l'exception de l'agent recruté en application des articles 47, 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 ;

- au non-renouvellement du contrat d'une personne investie d'un mandat syndical ;
- au licenciement pour inaptitude physique définitive de l'agent selon les modalités prévues aux articles [13](#) et [39-5](#) du décret du 15 février 1988.
- des décisions refusant le bénéfice des congés prévus aux 7° et 7° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 ainsi qu'en cas de double refus successif d'une formation dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 2 de la loi du 12 juillet 1984.

Elles se réunissent en conseil de discipline pour l'examen des propositions de sanction autres que l'avertissement et le blâme.

Elles sont saisies, à la demande de l'intéressé :

- des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;
- des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article 7 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- des décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation, en application du II de l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 ;
- du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale ou de l'établissement ;
- des décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps.

PLUS DE DISTINCTION PAR CATEGORIE

L'article 3 du décret du 23 décembre 2016 est supprimé. C'est à cet article qu'il était écrit que l'autorité territoriale ou l'autorité compétente de l'établissement public devait mettre en place une commission consultative paritaire pour les agents contractuels relevant de chaque catégorie A, B et C.

Sont également modifiées les tranches selon lesquelles la commission consultative paritaire compte un nombre de représentants titulaires du personnel déterminé en proportion de l'effectif d'agents contractuels.

Le décret en tire les conséquences pour l'organisation des élections, notamment.

COMPOSITION DE LA COMMISSION

L'[article 5](#) est également modifié, pour rajouter que lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est remplacé temporairement par une personne désignée selon les modalités prévues aux deuxième et troisième alinéas de cet article.

En conséquence de la suppression de la distinction par catégorie, est aussi supprimée, à cet article, la règle selon laquelle, lorsqu'un représentant du personnel, membre titulaire ou suppléant de la commission,

bénéficie d'un changement de contrat qui le place dans une catégorie supérieure, il continue de siéger dans la catégorie dont il relevait précédemment.

L'article 22 concerne l'ouverture de la réunion de la commission. Il est complété pour préciser qu'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. Un membre ne peut recevoir qu'une seule délégation de vote.

LES OPERATIONS ELECTORALES

Les conditions pour être électeurs sont aussi modifiées. Sont ainsi électeurs à la commission consultative paritaire, les agents 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 ;
- et exercent leurs fonctions ou sont en congé rémunéré ou en congé parental.

Les agents mis à disposition sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

L'article 18, relatif au procès-verbal des élections, est complété : 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 dans les conditions mentionnées au quatrième alinéa de l'article 12.

REFERENCES [Décret n° 2021-1624 du 10 décembre 2021, JO du 12 décembre.](#)