

## Contenu

---

<b>ARTICLE 1</b>	<b>Protection sociale complémentaire : un vote sur le fil du rasoir .....</b>	<b>2</b>
	Un vote serré .....	2
	Les évolutions.....	3
	Des avancées qui laissent perplexes .....	4
<b>ARTICLE 1 BIS</b>	<b>Du nouveau pour le reclassement des agents.....</b>	<b>5</b>
	Accompagnement de l'agent.....	5
<b>ARTICLE 2</b>	<b>Médiation préalable obligatoire : les agents pourront se faire accompagner .....</b>	<b>6</b>
	Pérennisation de l'outil .....	7
	Rôle des centres de gestion.....	7
	Favoriser le dialogue.....	7
<b>ARTICLE 3</b>	<b>La suppression de poste dans la fonction publique territoriale .....</b>	<b>8</b>
	Les motifs .....	8
	La réorganisation des services.....	8
	Mesures d'économie budgétaire .....	8
	Disparition de la collectivité .....	9
	Transformation d'un emploi.....	9
	La procédure.....	9
	Les conséquences .....	10
	Fonctionnaire à temps complet ou à temps non complet supérieur ou égal à dix-sept heures trente .....	10
	Recherche de reclassement .....	10
	Maintien en surnombre .....	10
	Prise en charge.....	11
	Fin de la prise en charge.....	12
	Contribution de la collectivité.....	12
	Fonctionnaire à temps non complet inférieur à dix-sept heures trente.....	12
	Stagiaire .....	13
	Contractuel .....	13
<b>ARTICLE 4</b>	<b>Des revalorisations pour les métiers socio-éducatifs, la PMI et l'aide à domicile.....</b>	<b>14</b>

183 euros pour 30 000 agents .....	14
Prendre garde à ne pas créer de « nouveaux oubliés » .....	15
<b>ARTICLE 5 Informations : Le contrat d'engagement jeune est en place .....</b>	<b>15</b>
Retour en force de Pôle emploi.....	16
Allocations versées par l'Etat .....	17

## **ARTICLE 1 Protection sociale complémentaire : un vote sur le fil du rasoir**

Publié le 17/02/2022 • Par La Gazette



Le projet de décret portant sur la protection sociale complémentaire des agents territoriaux a reçu, de justesse, un avis favorable lors du Conseil supérieur du 16 février. Sur le fond, les syndicats dénoncent un calendrier imposé par le gouvernement et des dispositions toujours aussi "indigentes" que les moutures précédentes. En coulisses, les employeurs ont assuré la continuité des négociations après publication du texte.

Le timing souhaité par le gouvernement aura été respecté. À la demande de la ministre de la transformation et de la fonction publique, le projet de décret relatif à la couverture minimale des risques santé et prévoyance en matière de PSC dans la fonction publique territoriale a fini, après de nombreux rebondissements, par être examiné pour avis lors du CSFPT du 16 février, dont la séance aura duré près de huit heures ...

Une durée de débats inespérée alors que les syndicats avaient envisagé, un temps, un nouveau boycott de séance comme ce fut le cas lors du CSFPT de décembre pour dénoncer la cadence imposée par le ministère.

Le projet de texte présenté contenait déjà quelques évolutions notables par rapport à la première mouture. Il prévoyait notamment la hausse à hauteur de 7 euros de la participation employeur en prévoyance, la clause de revoyure et la possibilité, pour les employeurs mieux-disants, de maintenir les accords préexistants s'ils sont plus favorables.

### **UN VOTE SERRE**

En présence d'Amélie de Montchalin, et après d'âpres discussions et le dépôt de 38 amendements, le texte a finalement reçu le blanc-seing de l'instance avec 20 avis favorables (dont 16 avis favorables du collège employeurs), 10 avis défavorables (CGT, Unsa et FA-FPT) et 5 abstentions (CFDT) dans le collège syndical.

Ce sont les 4 voix « pour » des membres de FO qui ont été déterminantes du côté du collège syndical. « Nous voulions un engagement clair des employeurs avant le passage en Conseil sup', et nous l'avons obtenu », se félicite Johann Laurency, secrétaire Fédéral FO. Il regrette toutefois que « les choses soient faites à l'envers, et que nous votions un décret pour ensuite aboutir à des négociations ».

Car ce qui a fait pencher la balance, c'est bien la signature, la veille du passage du texte, d'un premier accord de méthode entre les syndicats et les employeurs pour les suites à donner aux pourparlers.

« Dans ce pré-accord, nous avons une certaine marge de manœuvre, notamment sur l'ouverture d'une négociation sur l'indexation des paniers de référence et une ouverture sur le pourcentage de participation sur la prévoyance », fait savoir Johann Laurency.

## LES EVOLUTIONS

Un amendement du gouvernement, intégré de fait au projet de texte, a également rassuré. Ce dernier donne la possibilité de négocier des conditions de participation mieux-disantes dans les collectivités via le cadre des accords collectifs.

« Le présent amendement vise à créer un nouvel article 7 précisant que les négociations locales pourront être engagées afin d'améliorer le contenu des garanties minimales destinées à couvrir les risques santé et prévoyance contenues dans le présent projet de décret », peut-on ainsi lire dans l'exposé des motifs. Un ajout qui renverra notamment à certains articles de la loi de 1983 intégrant la notion de solidarité intergénérationnelle qui ne figure pas dans le projet actuel.

Par ailleurs, une dizaine d'amendements émanant en grande partie du collège employeurs devraient être intégrés dans la version définitive (1) (voir élément en référence).

Parmi les évolutions attendues, la rente au profit des fonctionnaires mis à la retraite pour invalidité passerait de 80 % à 90 % alors que les syndicats militaient pour un traitement net de référence de 100 %.

Le pourcentage de rémunération garanti sera de 40 % concernant les agents fonctionnaires ou contractuels en maladie longue durée avec une nouvelle rédaction de l'alinéa 3, article 3 qui indique : « Les indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération équivalente à 90% du traitement indiciaire net, de la nouvelle bonification indiciaire nette et du régime indemnitaire net. La part du régime indemnitaire incluse dans le pourcentage de rémunération garanti est de 40% indépendamment des prestations versées par l'employeur et, ou, le régime obligatoire », peut-on lire dans la proposition de rédaction.

De plus, le délai de carence de 60 jours concernant les indemnités journalières pour les temps partiels thérapeutiques est supprimé.

Enfin, une négociation s'engagera dans l'année 2022 pour apporter des améliorations au panier de soin défini par le code de la sécurité sociale. Pour ce faire, un accord de méthode devra être adopté avec les partenaires sociaux.

---

## DES AVANCEES QUI LAISSENT PERPLEXES

---

Un amendement porté collectivement par les syndicats (excepté la CGT) et qui visait à augmenter de 35 à 54 euros le montant de référence en matière de prévoyance (avec pour objectif d'augmenter mécaniquement la participation employeur fixée à 20% de ce montant), a été retoqué.

Pour la CFDT, qui s'est abstenue, les gages donnés par le gouvernement et par la Coordination des employeurs n'ont pas suffi. « L'abstention, c'était pour signifier que nous étions au milieu du gué. Le projet de décret est en demi-teinte, il a pris de la couleur, certes nous avons vu la volonté des employeurs, mais nous restons tout de même au milieu du gué », fait valoir Sophie Le Port, secrétaire nationale d'Interco CFDT.

La FA-FPT qui a voté également contre le texte, a qualifié la séance « de décevante ». « Combien d'agents pourront souscrire une prévoyance avec une participation de base aussi basse de 7 euros par mois, au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2025 ? », interroge la fédération qui reproche à FO d'avoir fragilisé le rapport de force en votant favorablement.

Johann Laurency (FO), au contraire, se dit satisfait : « C'est la première fois qu'il y aura négociation entre les employeurs territoriaux et les syndicats sans que le gouvernement intervienne. Alors, assurément, on ne peut pas garantir le résultat, mais cela marque une véritable d'étape dans le dialogue de la territoriale ».

(...)

Focus

### **Pré-protocole en vue d'une négociation « historique »**

Le document prévoit plusieurs axes :

- Réformer les dispositions du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011, notamment en vue de mettre en place des dispositifs solidaires ;
- Déterminer un cadre de référence des futures négociations locales et de mise en œuvre de la réforme, dans le respect tant du dialogue social local que de la libre administration des collectivités territoriales ;
- Approfondir ou compléter, si l'évolution des discussions en fait ressortir la nécessité, certaines dispositions du futur décret
- Définir les conditions du mécanisme de revoyure et d'indexation s'agissant des montants de paniers de référence.

Pour mener cette vaste négociation nationale, il est prévu de composer :

- Une délégation composée de trois membres représentant la Coordination des employeurs territoriaux mandatée par celle-ci ;
- Une délégation des représentants des organisations syndicales représentées au sein du CSFPT et ayant signé l'accord de méthode résultant du présent pré-accord.

- Le calendrier des négociations nationales devrait aboutir aux termes d'un accord au plus tard au 1<sup>er</sup> trimestre 2023.

Références [Tableau des amendements déposés](#)

## ARTICLE 1 BIS Du nouveau pour le reclassement des agents

Publié le 17/02/2022 • Par la Gazette



Syndicats et employeurs territoriaux ont examiné, le 16 février, un projet de décret adaptant les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement, déterminant les cas de report du point de départ et de sa prolongation.

Du nouveau pour le reclassement des fonctionnaires territoriaux inaptes à l'exercice de leurs fonctions ! un projet de décret, examiné au CSFPT du 16 février, intègre la possibilité pour l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du CDG de proposer, après un entretien, des postes de reclassement sans demande préalable de l'agent. En contrepartie, ce dernier peut contester cette décision devant la commission administrative paritaire.

Le projet de texte permet également d'assouplir les conditions de mise en œuvre et de réalisation de la période de préparation au reclassement (PPR). Avec la possibilité de reporter le début de la PPR dans la limite d'une durée maximale de deux mois ou de prolonger la durée de la PPR lorsque l'agent a bénéficié de certains congés.

### ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT

FO, CGT, CFDT, Unsa et FA-FPT proposaient que l'agent puisse conserver l'intégralité de son traitement y compris son régime indemnitaire, en parité avec la fonction publique d'État pour laquelle c'est bien prévu. Un amendement refusé : « on nous a fait remarquer qu'on ne pouvait pas imposer ce qui est à la discrétion de l'employeur », rapporte Sophie Le Port (Interco- CFDT).

La CFDT, considérant que la démarche d'entretien précédant les propositions de postes faites à l'agent reconnu inapte définitivement n'était pas suffisamment précise, a suggéré la présence d'un conseiller en évolution professionnelle, en ressources humaines ou d'un conseil syndical afin d'accompagner l'agent. « Cet échange doit offrir toutes les chances à l'agent de se diriger sur un emploi qui lui corresponde au mieux, alors même que celui-ci, à ce moment-là, n'est généralement pas au mieux de sa forme », justifie Sophie Le Port. Une proposition retenue par le gouvernement.

La CFDT aurait aussi souhaité que les contractuels puissent bénéficier de ces possibilités. « Mais le CCFP devant étudier, le lendemain [le 17 février, ndlr] des projets de décrets sur ces agents <sup>(1)</sup>, il faut attendre que ces derniers soient transposables », explique Sophie Le Port.

A noter que toutes les demandes visant à revoir la limite d'une durée maximale de deux mois pour le report du début de la PPR, jugée insuffisante par nombre d'organisations syndicales, n'auraient pas été acceptées.

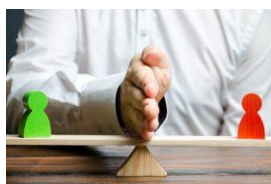
Le projet de texte a tout de même enregistré 10 avis favorables (CFDT, FO, FA-FPT) ; 6 défavorables (CGT) et 2 abstentions (Unsa) côté syndicats ainsi que l'avis favorable unanime du collège employeurs.

## Notes

[Note 01](#) Projet de décret modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État – article 11 ; article 16 et article 20; Projet de décret modifiant le décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et le décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière – article 10 ; article 15 et article 19

## **ARTICLE 2 Médiation préalable obligatoire : les agents pourront se faire accompagner**

Publié le 18/02/2022 • Par La Gazette



La médiation préalable va obliger agents et collectivités à dialoguer en cas de litige avant d'aller devant le juge. Présenté le 17 février au Conseil commun de la fonction publique, le projet de décret est enrichi d'un droit pour les agents à se faire accompagner.

Les agents en litige avec leur employeur pourront, lors de la médiation qui précédera obligatoirement toute action devant le tribunal, se faire accompagner par la personne de leur choix. Lors de l'examen, le 17 février par le Conseil commun de la fonction publique (CCFP), du projet de décret sur la médiation préalable obligatoire (MPO), l'Unsa a obtenu du gouvernement qu'il ajoute un droit à l'assistance pour les salariés.

« Le droit de la fonction publique est complexe, explique Pierre-Yves Letheuil, suppléant Unsa au CCFP. Pour que la médiation puisse s'exercer convenablement, il est indispensable que le principe de « l'égalité des armes » inhérent à la notion de droit à un procès équitable soit respecté. »



---

## PERENNISATION DE L'OUTIL

---

Si tous les syndicats ont soutenu cet amendement de l'Unsa, ils ont été en revanche divisés sur le principe même de la médiation préalable. Pris en application de [loi du 22 décembre 2021](#) pour la confiance dans l'institution judiciaire, le futur décret impose, sous peine d'irrecevabilité, de saisir un médiateur avant l'introduction d'un recours devant le tribunal administratif lors d'un litige entre un agent et son employeur. Plus précisément, le projet de décret pérennise et généralise la MPO, expérimentée entre 2018 et fin 2021 dans une quarantaine de centres de gestion (CDG) et à l'Éducation nationale.

Sont concernées les situations suivantes :

- Les décisions individuelles relatives à la rémunération
- Aux positions statutaires
- À la réintégration
- Au reclassement à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne
- À la formation professionnelle
- À l'adaptation des postes de travail

---

## ROLE DES CENTRES DE GESTION

---

Avant d'engager une action en justice sur ces sujets, un agent d'une collectivité locale sous convention avec un centre de gestion devra donc saisir le médiateur compétent à savoir, le centre de gestion.

Les syndicats FO, Unsa, FA-FP et CFDT ont voté favorablement le projet de décret. La FSU, la CGT et Solidaires ont voté contre. La CFE-CGC s'est abstenue. « FO est favorable à la médiation préalable obligatoire, car elle oblige l'employeur à justifier sa position », explique Johann Laurency, secrétaire fédéral. Il regrette cependant que le gouvernement n'ait pas retenu la proposition de son syndicat d'élargir la MPO à tous les agents de la fonction publique et de chercher un médiateur en dehors de l'administration de l'agent.

---

## FAVORISER LE DIALOGUE

---

Le projet de texte ne précise d'ailleurs pas qui sera le médiateur. Selon Pierre-Yves Letheuil, il s'agira, à l'instar des référents déontologie, de personnes ayant « une bonne connaissance du statut : praticiens du droit, juristes, avocats, professeurs de droit ».

Cet appui extérieur constituera un « avantage pour l'agent », selon Pierre-Yves Letheuil. Car les textes qui composent le statut sont « complexes et parfois rédigés de manière absconse, ce qui suscite des incompréhensions ». L'objet de la MPO est donc de « faire en sorte que le dialogue ait lieu » entre l'agent et son employeur. Lors de la phase expérimentale, 832 demandes de MPO ont été enregistrées dans la fonction publique territoriale ; la moitié a été déclarée irrecevable ; 162 ont abouti à un accord.

Solidaires a voté contre le projet de décret parce que « l'expérimentation a montré qu'à l'Éducation nationale les médiateurs ont cherché à dissuader les agents d'engager un recours devant le tribunal », explique

Evelyne Ngo, secrétaire nationale. Elle estime en outre que les médiations ont été réalisées dans des « conditions opaques ». Raison pour laquelle son syndicat demandait qu'un bilan des médiations présenté au comité social territorial de la collectivité. Le gouvernement a retoqué l'amendement.

## **ARTICLE 3 La suppression de poste dans la fonction publique territoriale**

Publié le 16/02/2022 • Par La Gazette •



Sous réserve qu'elle soit fondée sur l'intérêt du service, la suppression d'un emploi peut être décidée par la collectivité, qui dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Décryptage par Stéphane Brunella, directeur général des services, de cette procédure encadrée, et de ses conséquences qui varient en fonction du statut de l'agent.

**Stéphane Brunella** Directeur général des services : Les employeurs territoriaux ont la possibilité de supprimer des emplois dans les limites du cadre juridique prévu à cet effet. Ce dernier offre quelques garanties résultant notamment de la procédure à suivre, des motifs qui la justifient et des contrôles auxquels elle donne lieu.

### **LES MOTIFS**

La collectivité dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour décider de la suppression d'un emploi, sous réserve qu'elle soit fondée sur l'intérêt du service, à défaut de quoi, elle constitue un détournement de pouvoir rendant illégale la suppression de l'emploi. Plusieurs motifs sont ainsi reconnus.

### **LA REORGANISATION DES SERVICES**

Dans le cadre d'une création d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), le transfert de compétences peut être accompagné de suppressions d'emplois dans les communes membres de l'intercommunalité.

### **MESURES D'ECONOMIE BUDGETAIRE**

Les motifs de mesures d'économie budgétaire sont recevables :

- quel que soit l'état des finances communales [\(1\)](#) ;



- dans le cas où l'économie a été recommandée par la chambre régionale des comptes [\(2\)](#) ou dans le cas du déficit de gestion important d'une piscine municipale qui justifie la suppression d'un emploi de maître-nageur [\(3\)](#) ;
- si l'emploi est devenu inutile, l'entretien de la voirie étant confié à une entreprise privée [\(4\)](#).

La suppression d'emploi peut n'être que partielle et ne porter que sur la réduction de l'horaire de travail mensuel des agents [\(5\)](#). Dès lors que le motif d'économie invoqué est justifié, l'agent licencié ne peut utilement faire état de l'absence de licenciement d'agents moins bien notés ou de moindre ancienneté [\(6\)](#).

La suppression peut concerner plusieurs postes si l'intérêt du service le justifie.

Il a été jugé que la délibération ayant en réalité pour objet de permettre le licenciement d'un agent ayant fait l'objet de plusieurs sanctions est illégale [\(7\)](#).

---

## DISPARITION DE LA COLLECTIVITE

---

La disparition d'une collectivité entraîne celle des emplois.

---

## TRANSFORMATION D'UN EMPLOI

---

La modification de la durée de travail d'un agent selon les nécessités et dans l'intérêt du service est assimilée à une suppression d'emploi suivie de la création d'un nouvel emploi. Cette procédure implique une suppression suivie d'une création, en appliquant les règles relatives à la suppression d'emploi [\(8\)](#).

La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

A contrario, la baisse de la quotité d'heures hebdomadaire est apparentée à une suppression de poste en cas de diminution de plus de 10 % de la durée hebdomadaire de travail ou d'une diminution quel que soit le pourcentage de baisse si le poste est à temps complet ou si la diminution d'heures a pour conséquence le changement de régime de retraite (CNRACL/Ircantec).

---

## LA PROCEDURE

---

Avant toute suppression d'emploi, l'avis du comité technique doit être recueilli, sur la base d'un rapport précis et argumenté présenté par l'autorité territoriale qui doit contenir tous les éléments relatifs au projet de suppression (nature des emplois, répartition des emplois par services et motif de la suppression). Sa consultation constitue une formalité substantielle dont la méconnaissance entraîne l'annulation de la décision de suppression d'emploi [\(9\)](#).

Elle ne s'impose que pour la suppression d'emploi d'agents titulaires et non contractuels [\(10\)](#).

Le comité technique doit être clairement et complètement informé de la nature des emplois dont la suppression est envisagée (11). Le motif doit être exposé de façon suffisamment précise, sans se limiter à des considérations d'ordre général. A défaut, la délibération est entachée d'illégalité.

Pour les collectivités ayant leur propre comité technique, le procès-verbal doit être transmis au président du centre de gestion (CDG) ou du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour un emploi de catégorie A+. Toutefois, l'omission de cette transmission n'affecte pas la légalité de la décision de suppression de l'emploi (12) qui relève de la compétence exclusive de l'organe délibérant qui est seul compétent pour créer ou supprimer les emplois (13) y compris pour les emplois à temps incomplet (14) de même que pour les emplois de contractuels (15).

La délibération doit être suffisamment claire et précise sans à être motivée (16) et être adressée au contrôle de légalité.

Elle doit ainsi énoncer les postes supprimés : faute de précisions suffisantes, la délibération est illégale (17). Il est d'ailleurs recommandé de prendre une 2e délibération afin de mettre à jour le tableau des effectifs. L'avis de la commission administrative n'est pas nécessaire même si la suppression a des incidences sur la situation individuelle de l'agent (18) à moins qu'un texte n'en dispose autrement : suppression d'un emploi suite à la dissolution d'un établissement public de coopération intercommunale la formalité étant alors substantielle (19).

## LES CONSEQUENCES

### FONCTIONNAIRE A TEMPS COMPLET OU A TEMPS NON COMPLET SUPERIEUR OU EGAL A DIX-SEPT HEURES TRENTE

Le principe veut que le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé doive être affecté dans un nouvel emploi.

### RECHERCHE DE RECLASSEMENT

L'autorité territoriale doit rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire. Elle peut ainsi lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois.

### MAINTIEN EN SURNOMBRE

Si aucun emploi répondant aux conditions exigées ne peut être proposé au fonctionnaire, la collectivité doit le maintenir en surnombre pendant un an. La date de début du maintien en surnombre ne doit pas obligatoirement coïncider avec celle de la suppression de l'emploi [\(20\)](#).

L'éventuel décalage doit néanmoins être raisonnable et justifié par un motif valable, tel que la recherche d'une solution permettant de reclasser l'agent. Durant l'année de surnombre, tout emploi créé ou vacant

correspondant à son grade dans la collectivité lui est proposé en priorité, sachant que les emplois occupés par des agents contractuels sont considérés par la jurisprudence comme vacants. En outre, la collectivité doit examiner les possibilités de reclassement en lien avec le CDG ou la délégation du CNFPT suivant le grade de l'agent.

Sont examinées :

- la possibilité de détachement ou d'intégration directe sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou établissement ;
- les possibilités d'activité, dans une autre collectivité ou un autre établissement, sur un emploi correspondant au grade ou un emploi équivalent ;
- les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique.

## PRISE EN CHARGE

Au terme du maintien en surnombre, si aucune solution n'a été trouvée, le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT (catégorie A+) ou par le CDG dans les autres cas.

L'agent est placé sous l'autorité de l'établissement qui assure sa prise en charge, si bien que l'agent qui ne respecte pas ses obligations statutaires de manière grave et répétée est soit licencié soit admis à la retraite.

Le CDG ou le CNFPT peut lui confier des missions, y compris dans le cadre d'une mise à disposition et lui proposer tout emploi vacant correspondant à son grade. L'agent est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le CDG.

Un projet personnalisé est mis en place dans les trois mois de la prise en charge pour favoriser le retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. L'agent bénéficie d'un accès prioritaire aux formations longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'une des trois fonctions publiques ou dans le secteur privé.

Le fonctionnaire doit informer, tous les six mois, le CNFPT ou le CDG de ses recherches d'emploi. Il doit l'informer des candidatures qu'il a formulées et des entretiens d'embauche auxquels il est convoqué ou auxquels il s'est présenté.

Pendant la période de prise en charge, le fonctionnaire momentanément privé d'emploi reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de 100 % la première année de prise en charge.

Cette rémunération est ensuite dégressive de 10 % par an, pendant dix ans, jusqu'à épuisement.

Lors des missions qui peuvent lui être confiées, le traitement indiciaire et l'indemnité de résidence sont rétablis à 100 %. Le supplément familial de traitement (SFT) est versé intégralement.

Sa rémunération nette est réduite, le cas échéant, du montant des rémunérations nettes perçues au titre d'un cumul d'activités.

L'attribution du régime indemnitaire est faite en fonction de la manière de servir de l'agent lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement.

L'avancement d'échelon est désormais accordé de plein droit en fonction de l'ancienneté.

A l'issue de cette période, l'agent est soit :

- mis à la retraite d'office, sous réserve de remplir les conditions d'une retraite à taux plein. Il est alors radié des cadres d'office ;
- licencié, il perd alors le statut de fonctionnaire. Les allocations chômage sont versées par le CDG ou le CNFPT puis sont remboursées par la collectivité employant anciennement l'agent.

### FIN DE LA PRISE EN CHARGE

Deux circonstances peuvent justifier la fin de la prise en charge lorsque l'agent retrouve un emploi ou lorsqu'il refuse les propositions offertes.

La prise en charge cesse après trois refus d'offres fermes d'emploi. Mais les offres d'emploi sont soumises à certaines conditions :

- ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine ;
- pour les fonctionnaires de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe ;
- pour les fonctionnaires des catégories B et C en exercice dans les départements d'outre-mer, ces propositions doivent se situer dans le seul département où le fonctionnaire était précédemment employé.

Après trois refus, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, il est admis à faire valoir ses droits à la retraite. Cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants.

### CONTRIBUTION DE LA COLLECTIVITE

Pendant la prise en charge, l'agent est rémunéré par le CDG à qui la collectivité verse une contribution égale à :

- 150 % du coût de l'agent les deux premières années ;
- 100 % la 3e année ;
- 75 % au-delà.

### FONCTIONNAIRE A TEMPS NON COMPLET INFERIEUR A DIX-SEPT HEURES TRENTE

Le fonctionnaire ne peut pas bénéficier des dispositifs de maintien en surnombre et de prise en charge. Il fait alors l'objet d'un licenciement et perçoit à ce titre une indemnité. Si l'agent s'inscrit comme demandeur d'emploi, la collectivité doit verser les allocations de retour à l'emploi.

## STAGIAIRE

L'agent stagiaire ne peut bénéficier du dispositif de maintien en surnombre et de prise en charge qui est réservé aux seuls titulaires [\(21\)](#). Il ne bénéficie pas non plus du droit à être reclassé dans un autre emploi [\(22\)](#).

Lorsqu'il est mis fin au stage en raison de la suppression de l'emploi, le stagiaire est, à sa demande, réinscrit sur la liste d'aptitude.

Si l'agent s'inscrit comme demandeur d'emploi, les allocations sont à la charge de la collectivité, sachant qu'il ne perçoit pas d'indemnité de licenciement.

## CONTRACTUEL

L'agent contractuel dont l'emploi est supprimé est licencié. Il a droit à une indemnité de licenciement et peut prétendre, le cas échéant, aux allocations de retour à l'emploi versées par la collectivité si celle-ci n'adhère pas à Pôle emploi.

Pour les agents en CDI, l'autorité territoriale a l'obligation de chercher un reclassement. Elle ne peut le licencier que si le reclassement est impossible ou si l'agent le refuse. Depuis le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015, ce reclassement concerne également les agents contractuels en CDD recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984.

Domaines juridiques

- [Statut de la fonction publique](#)

Notes [Note 01 CE, 17 octobre 1986, req. n° 74694 Retour au texte](#) - [Note 02 CE, 23 septembre 1991, req. n° 85814](#) - [Note 03 CE, 4 novembre 1992, req. n° 96586](#). - [Note 04 CE, 8 juillet 1992, req. n° 93403](#). - [Note 05 CE, 23 décembre 1988, req. n° 73608](#). - [Note 06 CE, 20 décembre 1995, req. n° 115111](#) [Note 07 CE, 8 novembre 1995, req. nos 133531 et 133532](#). - [Note 08 CE, 22 février 1995, req. n° 134148](#). - [Note 09 CE, 27 janvier 1993, req. n° 105099](#). - [Note 10 CAA de Marseille, 9 novembre 2012, req. n° 10MA01837](#). [Note 11 CAA de Marseille, 27 juin 2000, req. n° 99MA00788](#). - [Note 12 CE, 17 décembre 2003, req. n° 248814](#). [Note 13 CE, 21 janvier 1991, req. n° 102121](#). - [Note 14 CE, 4 janvier 1995, req. n° 135589](#). [Note 15 CAA de Bordeaux, 13 octobre 2003, req. n° 00BX00403](#). - [Note 16 CE, 22 février 1993, req. n° 94627](#). [Note 17 CAA de Paris, 19 janvier 1993, req. n° 91PA01203](#). [Note 18 CAA de Nantes, 10 janvier 1996, req. n° 94NT01002](#). [Note 19 CAA de Bordeaux, 13 octobre 2003, req. n° 00BX00403](#). [Note 20 CAA de Paris, le 26 novembre 2002, req. n° 01PA00380](#). [Note 21 CAA de Bordeaux, 30 décembre 2008, req. n° 07BX00277](#). [Note 22 CE, 5 octobre 2016, req. n° 386802](#).

---

## **ARTICLE 4**                    **Des revalorisations pour les métiers socio-éducatifs, la PMI et l'aide à domicile**

---

Publié le 21/02/2022 • Par La Gazette



Le 18 février, lors de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social, ont été annoncées des revalorisations de rémunération dans ce secteur, y compris pour la fonction publique. Avec, de nouveau, un risque de créer « des oubliés ».

Les salariés du secteur social et médico-social « sont à bout de souffle », a lancé François Sauvadet, président de l'assemblée des départements de France, lors de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social qui s'est tenue le 18 février.

Un constat partagé par le Premier ministre Jean Castex, qui présidait la conférence : « Ces métiers du travail social sont aujourd'hui en crise », suscitant de fortes difficultés de recrutement. Or, « ces professionnels se sont mobilisés, tout au long de la crise sanitaire, au côté des soignants, pour maintenir la continuité du lien et l'accompagnement » des plus fragiles, a-t-il reconnu, ajoutant : « Je veux au nom du gouvernement les remercier et rendre hommage à l'action qu'ils ont conduite. »

---

### **183 EUROS POUR 30 000 AGENTS**

---

Reconnaissant leur précarité grandissante, la multiplication des contrats courts et « des niveaux de rémunération très bas », le Premier ministre a confirmé les annonces, faites la veille à la presse, de revalorisation des salaires du secteur social et médico-social, aboutissement des discussions entre le gouvernement et l'assemblée des départements de France (ADF).

« Les personnels de la filière socio-éducative ont éprouvé un véritable sentiment d'injustice, alors qu'ils ont fait le job pendant la pandémie », a rappelé François Sauvadet, président de l'ADF, saluant « une grande avancée aujourd'hui ».

Principale décision : l'extension du « Ségur » à la filière socio-éducative, soit une augmentation de 183 euros nets mensuels, à partir du mois d'avril, même si, pour des raisons pratiques, elle devrait être versée à partir de juin.

Il est prévu qu'elle bénéficie à **140 000 équivalents temps plein du secteur privé non lucratif et 30 000 professionnels de la fonction publique, éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs, techniciens de l'intervention sociale et familiale, assistantes sociales, psychologues, etc. Soit une enveloppe de 540 millions d'euros en 2022 et un montant annuel de 720 millions d'euros pour le privé non lucratif,**



**dont deux tiers financés par l'État et un tiers financé par les départements.** Pour la fonction publique, cela représente un budget de 86 millions d'euros en 2022 et 120 millions d'euros par an, partagés entre l'État (55 %) et les départements (45 %).

La même revalorisation des rémunérations est accordée aux personnels de la protection maternelle et infantile (PMI), soit une enveloppe de 60 millions d'euros répartie entre les départements (70 %) et l'État (30 %). Quant aux 20 000 équivalents temps plein de l'aide à domicile des centres communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS et CIAS), l'augmentation de leurs salaires représenterait un montant total de 40 millions d'euros, sans plus de précision sur les modalités. Il est également prévu d'augmenter les émoluments des médecins coordonnateurs des Ehpad, pour un montant global de 40 millions d'euros.

Jean Castex a également annoncé l'installation, d'ici à avril, d'un « comité des métiers socio-éducatifs avec toutes les parties prenantes », pour ouvrir les chantiers de la formation, de la montée en compétences et de la qualité de vie au travail. Le projet est également d'élaborer une convention collective unique du secteur social et médico-social, facilitant les carrières et les mobilités, en remplacement des deux conventions existantes. La plupart des organisations syndicales ont semblé peu enthousiastes et certaines franchement opposées à ce projet.

### PRENDRE GARDE A NE PAS CREER DE « NOUVEAUX OUBLIES »

Stéphane Troussel, président du département de Seine-Saint-Denis, a lancé trois alertes. Attention de ne pas faire « de nouveaux oubliés » : « les conseillers en insertion professionnelle et les agents administratifs de l'accueil pourraient ne pas être concernés » par la revalorisation des rémunérations. De son côté, la CGT services publics, qui salue « un début de victoire », pointe, notamment, l'absence de prise en compte des agents des structures d'accueil de la petite enfance.

Stéphane Troussel s'inquiète aussi des difficultés des départements où vivent les populations les plus fragiles, à financer les nouvelles mesures, dans une période où les collectivités sont privées de levier fiscal et leurs ressources réduites. D'où un risque de « nouvelles inégalités sociales et territoriales ». Troisième alerte : quand se posera de nouveau la question des dépenses publiques, « j'espère que tout le monde se souviendra des engagements collectifs », relève le président du département de Seine-Saint-Denis. « Il faut faire le choix d'une société solidaire. Nous n'accepterons plus la stigmatisation des plus pauvres », conclut-il.

## ARTICLE 5 Informations : Le contrat d'engagement jeune est en place

Publié le 21/02/2022 • Par La Gazette



Un décret du 18 février précise les conditions de mise en œuvre du contrat d'engagement jeune, créé par la loi de finances pour 2022 et qui remplace la Garantie Jeunes. Sont concernés les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus, ou, par dérogation, vingt-neuf ans révolus lorsque la qualité de travailleur handicapé leur est reconnue. Deux allocations accompagnent ce dispositif, qui doit entrer en vigueur le 1er mars.

Un décret du 18 février précise les modalités de mise en œuvre du contrat d'engagement jeune, la nature des engagements de chaque partie au contrat, ainsi que les sanctions pouvant être prononcées en cas de non-respect par le jeune des engagements contractualisés.

Il fixe également les conditions d'attribution et de versement de l'allocation financière pouvant être versée aux jeunes au titre de cet accompagnement, ainsi que de l'allocation ponctuelle pouvant être attribuée par les missions locales ou par Pôle emploi aux jeunes qu'ils accompagnent dans un cadre autre que le contrat d'engagement jeune.

Ce texte entre en vigueur le 1er mars 2022, à l'exception des dispositions relatives à la revalorisation de l'allocation versée au titre du contrat d'engagement jeune qui entrent en vigueur le 1er janvier 2023. Pour rappel, le contrat d'engagement jeune, créé par l'article 208 de la loi de finances pour 2022, est un droit ouvert aux jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus, ou, par dérogation, vingt-neuf ans révolus lorsque la qualité de travailleur handicapé leur est reconnue, qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi durable, qui ne sont pas étudiants et qui ne suivent pas une formation.

## RETOUR EN FORCE DE POLE EMPLOI

Contrairement à la « Garantie Jeunes », qui était gérée par les missions locales, ce contrat d'engagement jeune, qui la remplace, est ouvert par le représentant légal de la mission locale ou de Pôle emploi aux jeunes qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi durable, appréciées au regard de la situation du jeune, en tenant compte, le cas échéant, notamment de la nature du contrat de travail et de sa quotité de travail.

Ce contrat comporte un diagnostic et définit :

- les engagements de chaque partie en vue de la réalisation des objectifs fixés en lien avec le jeune, notamment la désignation d'un conseiller référent, chargé de l'accompagnement du bénéficiaire tout au long de son parcours. Parmi les engagements du bénéficiaire figurent l'assiduité, la participation active à l'ensemble des actions prévues ainsi que la sincérité et l'exactitude des informations communiquées ;
- un plan d'action élaboré en fonction des besoins du jeune, précisant les objectifs et la durée de l'accompagnement, qui ne peut excéder une durée de douze mois ; cet accompagnement intensif, individuel et collectif, peut notamment comporter :
  - des mises en situations professionnelles ;

- des périodes de formation ;
- un appui à des phases de recherche active d'emploi, seul ou en collectif ;
- des actions spécifiques dans le cadre de l'accompagnement social et professionnel ;
- des actions portées par d'autres organismes susceptibles de contribuer à l'accompagnement social et professionnel.
- si les conditions sont remplies, l'attribution d'une allocation et son montant maximum.

Au terme du contrat, le conseiller référent peut, à titre exceptionnel et au regard des besoins du jeune, prolonger la durée du contrat pour la porter à dix-huit mois maximum au total. La nécessité de cette prolongation est dûment motivée par le conseiller.

### ALLOCATIONS VERSEES PAR L'ETAT

Au titre de l'article L. 5131-5 du code du travail, afin de favoriser son insertion professionnelle, tout jeune de seize à vingt-cinq ans révolus en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle qui s'engage dans un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie peut bénéficier d'une allocation versée par l'Etat et modulable en fonction de la situation de l'intéressé. Le décret rajoute un nouvel article R. 5131-8, selon lequel « le bénéfice de l'allocation (...) peut être accordé par le représentant de la mission locale ou de Pôle emploi, au nom et pour le compte de l'Etat, en fonction de la situation et des besoins de l'intéressé pendant les périodes durant lesquelles ce dernier ne perçoit pas, au titre de la rémunération d'un emploi, d'un stage ou d'une autre allocation, des sommes excédant un montant mensuel total de 300 euros. L'allocation est versée par Pôle emploi ou par l'Agence de services et de paiement lorsque la demande émane d'une mission locale ».

L'article L. 5131-6 prévoit quant à lui le versement d'une allocation financière pouvant être versée aux jeunes au titre du contrat d'engagement jeune.

Le décret indique que le montant mensuel forfaitaire de l'allocation est fixé :

- pour un jeune majeur à :
  - 500 € lorsque le jeune constitue ou est rattaché à un foyer fiscal non imposable à l'impôt sur le revenu ;
  - 300 € lorsque le jeune constitue ou est rattaché à un foyer fiscal imposable à l'impôt sur le revenu dont chaque part de revenu est comprise dans la première tranche du barème fixé à l'article 197 du code général des impôts ;
  - pour un jeune mineur à 200 €, lorsque le jeune constitue ou est rattaché à un foyer fiscal non imposable à l'impôt sur le revenu ou lorsqu'il constitue ou est rattaché à un foyer imposable dont chaque part de revenu est comprise dans la première tranche du barème fixé à l'article 197 du code général des impôts.

Les organismes désignés pour mettre en œuvre le contrat d'engagement jeune peuvent considérer qu'un jeune est fiscalement autonome en cas de rupture familiale manifeste ou de détachement annoncé du jeune lors de la prochaine déclaration fiscale. L'absence de correction lors de la déclaration fiscale de l'année suivante entraîne un remboursement du trop-perçu par le bénéficiaire.

Les montants sont revalorisés le 1er avril de chaque année par application du coefficient mentionné à l'article L. 161-25 du code de la sécurité sociale.

Le montant forfaitaire de l'allocation est défini à la signature du contrat d'engagement. Il est révisé sur demande du jeune ou à l'initiative du conseiller référent, en cas de changement de situation.

De plus, cette allocation est, au nom et pour le compte de l'Etat, attribuée par le représentant de Pôle emploi ou de la mission locale et versée mensuellement par Pôle emploi ou par l'Agence de services et de paiement pour les jeunes suivis par les missions locales. Elle est due pour le mois civil au cours duquel a lieu la signature du contrat d'engagement ainsi que pour le mois civil au cours duquel échoit le droit à l'allocation.

**Références** [Décret n° 2022-199 du 18 février 2022, JO du 19 février.](#)

---

---