

Contenu

ARTICLE 1 Le compte-épargne temps dans la fonction publique territoriale en 10 questions.....	2
01 – En quoi consiste le compte-épargne temps (CET) ?	2
02 – Qui peut bénéficier d’un compte-épargne temps ?	3
03 – Comment le compte-épargne temps est-il alimenté ?.....	3
04 – Dans quelle limite les jours de congés non pris peuvent-ils être reportés ?	3
05 – Quelle est la nature des congés pris au titre d’un CET ?	4
06 – Quelles sont les modalités d’utilisation du CET ?	4
07 – Comment utiliser les jours épargnés sur un compte-épargne temps ?	4
08 – L’autorité territoriale peut-elle s’opposer à l’utilisation des congés épargnés sur le CET ?	5
09 – Que devient le CET d’un agent en cas de changement de collectivité ?.....	6
10 – Que deviennent les congés épargnés en cas de cessation de fonctions ?	6
ARTICLE 1 BIS A quand une transposition en droit interne des règles de report et d’indemnisation des congés annuels ?.....	7
Réponse du ministère de la Transformation et de la fonction publiques :	7
ARTICLE 2 La revalorisation salariale des agents de catégorie B entre en vigueur.....	9
Des grilles modifiées.....	9
Indices revalorisés	11
Des décrets qui ne vont pas assez loin	12
ARTICLE 2BIS Les dessous de la revalorisation salariale des agents de catégorie B	13
Délier deux voies d’avancement	13
Besoin d’un chantier sur toutes les grilles	13
ARTICLE 3 Les droits des contractuels s’alignent sur ceux des titulaires	14
Non discrimination	15
Recrutement	15
Les congés	15
Suspension et discipline.....	16
ARTICLE 4 Loi « vigilance sanitaire » : qu’est-il prévu pour les agents ?.....	18

Le devenir des agents non-vaccinés	18
ARTICLE 5 Informations :	20
GIPA : la garantie individuelle du pouvoir d'achat est prolongée en 2022	20

ARTICLE 1 Le compte-épargne temps dans la fonction publique territoriale en 10 questions

Publié le 08/09/2022 •• Par La Gazette



La plupart des agents publics territoriaux, fonctionnaires et agents contractuels, ont droit à l'ouverture d'un compte-épargne temps. A deux conditions : être employé de manière continue et justifier d'un an de services. On fait le point sur le CET en 10 questions, assoupli et précisé par un décret de 2020.

01 – EN QUOI CONSISTE LE COMPTE-EPARGNE TEMPS (CET) ?

Le compte épargne temps permet à son titulaire :

- **D'accumuler des congés non pris et de les reporter** d'une année sur l'autre
- ou d'en obtenir une **compensation financière** (lire la question n°7).

L'ouverture d'un CET est facultative : elle intervient à la demande de l'agent. L'agent qui bénéficie d'un CET est informé chaque année de l'état de son compte, c'est-à-dire des congés qu'il a épargnés et consommés.

Mis en place en 2002 pour la fonction publique de l'Etat (FPE), le CET a été transposé à la fonction publique territoriale en 2004.

02 – QUI PEUT BENEFCIER D'UN COMPTE-EPARGNE TEMPS ?

Le **CET** est ouvert, en principe, aux **titulaires** et aux **agents publics contractuels**, à temps complet ou non. Néanmoins, pour demander l'**ouverture d'un CET**, les agents doivent être employés de manière **continue** et avoir accompli au moins **une année de service**.

En revanche, les **stagiaires** ne peuvent pas bénéficier d'un compte-épargne temps. Ceux qui avaient acquis auparavant des droits à congés au titre d'un CET, en qualité de fonctionnaire ou de contractuel, ne peuvent ni les utiliser ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage.

Focus

- **Les stagiaires et les agents soumis à un régime d'obligation de service ne peuvent pas ouvrir un compte-épargne temps.**

De même, les agents soumis à un **régime d'obligation de service** défini dans les statuts particuliers de leur cadre d'emplois ne peuvent pas demander l'ouverture d'un CET. Se trouvent, par exemple, exclus du dispositif les professeurs ou encore les assistants territoriaux d'enseignement des disciplines artistiques.

03 – COMMENT LE COMPTE-EPARGNE TEMPS EST-IL ALIMENTE ?

Les agents versent sur leur compte leurs **jours de congés non pris**. Le CET peut ainsi être alimenté par le report de **jours de réduction du temps de travail (RTT)** et par le report de **congés annuels**. L'organe délibérant de la collectivité territoriale (ou de l'établissement public local) peut aussi autoriser l'alimentation du compte-épargne temps par le report d'une partie des **jours de repos compensateurs**.

En revanche, le CET ne peut pas être alimenté par le report de **congés bonifiés**.

04 – DANS QUELLE LIMITE LES JOURS DE CONGES NON PRIS PEUVENT-ILS ETRE REPORTEES ?

Les agents territoriaux doivent obligatoirement prendre au moins **20 jours de congés effectifs par an**. Autrement dit, ils ne peuvent pas alimenter leur CET en reportant l'ensemble de leur congé annuel.

En outre, le CET est limité à un **plafond de 60 jours**. En raison de la pandémie de Covid-19, ce plafond avait été porté à 70 jours maximum en 2020. Cette spécificité n'a pas été reconduite.

05 – QUELLE EST LA NATURE DES CONGES PRIS AU TITRE D'UN CET ?

Les congés pris au titre d'un **compte-épargne temps** sont utilisés sous forme de congés ordinaires, pris dans les conditions fixées par [l'article 3 du décret du 26 novembre 1985](#). Ils sont assimilés à une période d'activité et rémunérés en tant que telle. L'agent conserve, notamment, ses **droits à avancement et à retraite**, le droit aux **congés** prévus à [l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984](#), ainsi que la **rémunération** qui était la sienne avant l'octroi de ce congé.

En outre, lorsqu'il bénéficie de **l'un des congés prévus par l'article 57**, la période de congé en cours au titre du CET est suspendue.

06 – QUELLES SONT LES MODALITES D'UTILISATION DU CET ?

Les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte, ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent sont fixées au sein de chaque collectivité par délibération, après avis du comité technique.

Depuis le 1er janvier 2019, le seuil en dessous duquel les jours épargnés ne peuvent être utilisés que par des congés et non des compensations financières a été abaissé à 15 jours, au lieu de 20. Ainsi, les **15 premiers jours épargnés ne peuvent être consommés que sous forme de congés**. C'est seulement à partir du seizième jour épargné que l'agent peut, si une délibération de sa collectivité le prévoit, obtenir une compensation financière ou les faire prendre en compte au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

07 – COMMENT UTILISER LES JOURS EPARGNES SUR UN COMPTE-EPARGNE TEMPS ?

Les modalités d'utilisation des jours épargnés sur un CET varient selon que la collectivité a pris, ou non, une délibération en ce sens.

Par une délibération, la collectivité (ou l'établissement public local) peut tout d'abord donner la possibilité aux agents de **demande en fin d'année l'indemnisation des jours épargnés**, dans les mêmes conditions que les agents de l'Etat. En effet, le code général de la fonction publique (art. L621-5) prévoit qu'une collectivité ou un établissement public local peut, par délibération, proposer une compensation financière à ses agents territoriaux, d'un montant identique à celle dont peuvent bénéficier les agents de l'Etat, en contrepartie des jours inscrits à leur CET.

La mise en œuvre de cette compensation financière relève de l'appréciation de l'autorité territoriale. C'est **l'intérêt du service** qui doit justifier le choix de la collectivité de compenser financièrement les congés épargnés. Tel serait le cas, par exemple, si un nombre important d'agents de la collectivité souhaitent solder leur CET en même temps, risquant ainsi de désorganiser le service. Il est impératif de relever que la

compensation financière des jours stockés sur le CET ne peut concerner que les jours épargnés entre le 16e et le 60e jour. Les 15 premiers jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

L'indemnisation des jours épargnés intervient sur la base des **montants journaliers bruts**, variables selon la catégorie à laquelle appartient l'agent, fixés par l'arrêté du 28 août 2009.

- Pour la catégorie C, ce montant brut est de 75 euros,
- pour la catégorie B, il est de 90 euros,
- et pour la catégorie A, de 135 euros.

Par une délibération, la collectivité (ou l'établissement public local) peut aussi décider que les jours épargnés pourront être pris en compte au titre du RAFP. Autrement dit, si une délibération de sa collectivité (ou de son établissement) le prévoit, le fonctionnaire territorial doit choisir, avant le 31 janvier de l'année suivante, entre

- le maintien des jours sur son CET, avec un plafond maximum de 60 jours ;
- la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique
- ou leur indemnisation.

A défaut d'exercice d'une option, les jours des titulaires sont d'office pris en compte au sein du RAFP.

Les **agents contractuels** ne peuvent, eux, opter qu'entre le maintien des jours sur le CET et l'indemnisation. S'ils n'ont pas exercé leur option, les jours excédant 15 jours sont d'office indemnisés.

En revanche, en l'absence d'une telle délibération, prévoyant l'indemnisation ou la prise en compte des jours épargnés au sein du régime de RAFP, les jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous forme de congés. Ces congés sont alors pris dans les conditions déterminées par le décret du 26 novembre 1985, relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux (art. 3).

08 – L'AUTORITE TERRITORIALE PEUT-ELLE S'OPPOSER A L'UTILISATION DES CONGES EPARGNES SUR LE CET ?

Une demande de congés pris au titre d'un compte-épargne temps peut être refusée. Mais un tel refus doit être motivé. Le cas échéant, l'agent peut former un recours devant l'autorité dont il relève. Celle-ci statue après avoir consulté la commission administrative paritaire.

Par ailleurs, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, l'agent qui en fait la demande bénéficie de plein droit de ses congés épargnés.

09 – QUE DEVIENT LE CET D'UN AGENT EN CAS DE CHANGEMENT DE COLLECTIVITE ?

Le code général de la fonction publique dispose que le fonctionnaire admis à exercer une **mobilité** auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques, **conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son CET** et peut les utiliser en partie ou en totalité (art. L621-4).

L'agent conserve les droits acquis au titre de son compte-épargne temps s'il change de collectivité (ou d'établissement public local) à la suite d'une **mutation**, d'un **détachement** ou d'une **intégration directe**. Il en va de même en cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale ou de toute autre **mise à disposition** et lorsque l'agent est placé **en disponibilité ou en congé parental**.

En cas de **mutation, d'intégration directe ou de détachement**, l'agent peut utiliser les droits ouverts sur son compte. La gestion de son CET est assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil. Lorsqu'il s'agit d'une mise à disposition auprès d'une **organisation syndicale**, ils le sont par la collectivité ou l'établissement d'affectation. En revanche, si un agent est en disponibilité, congé parental ou toute autre mise à disposition que la mise à disposition syndicale, il conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'origine et, en cas de mise à disposition, de l'administration d'accueil.

Enfin, les collectivités ou établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un CET à la date à laquelle cet agent change, par la voie d'une mutation ou d'un détachement, de collectivité ou d'établissement.

10 – QUE DEVIENNENT LES CONGES EPARGNES EN CAS DE CESSATION DE FONCTIONS ?

En cas de cessation définitive des fonctions (radiation des cadres, licenciement, démission ou fin de contrat...), les droits accumulés sur le CET doivent être **soldés avant le départ de l'agent**. En cas de décès d'un agent titulaire d'un CET, ses ayants droit bénéficient d'une indemnisation au titre des droits à congés qu'il avait acquis.

Références

- [Loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#), portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT)
- [Décret n° 2020-287](#), relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics
- [Décret n°2007-1597](#), instituant une indemnité compensant les jours de repos travaillés
- [Décret n°2004-878](#), relatif au compte-épargne temps dans la FPT
- [Arrêté du 28 août 2009, pris pour l'application du décret n°2002-634](#) modifié portant création du compte-épargne temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.
- [Circulaire 10-007135D du 31 mai 2010](#) relative à la réforme du compte-épargne temps dans la fonction publique territoriale.

ARTICLE 1 BIS A quand une transposition en droit interne des règles de report et d'indemnisation des congés annuels ?

Publié le 02/09/2022 • Par La Gazette •

REPONSE DU MINISTERE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES :

Les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail prévoient en effet que les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, et que cette période minimale de congé ne puisse être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

La jurisprudence européenne a précisé les modalités de report et de versement d'une indemnité compensatrice des congés annuels non pris en cas de fin de relation de travail (CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-619/16), et notamment en cas d'impossibilité pour l'agent de reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée (CJUE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06) de mise à la retraite pour invalidité (CJUE, 3 mai 2012, aff. C- 337/10), ou en cas de décès de l'agent (CJUE, 12 juin 2014, aff. C-118/13).

Le montant de l'indemnité compensatrice correspond à la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait pu prendre son congé annuel (CJUE, 20 janvier 2009, précité et CJUE, 16 mars 2006, aff. C-131/04 et C-257/04). Il n'est pas tenu compte des éventuelles primes et indemnités liées à l'organisation du cycle de travail ainsi que des indemnités représentatives de frais (jury, mission, etc.) pour la détermination du montant de l'indemnité.

Les Etats membres demeurent néanmoins libres de prévoir ou non un droit de report ou à indemnité financière des jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines (CJUE, 19 novembre 2019, aff. C-609/17 et C-610/17).

La réglementation nationale en vigueur dans les trois versants de la fonction publique (décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière) n'a pas évolué sur la question du droit à report ou, en fin de relation de travail, à indemnisation des congés annuels non pris.

Il résulte du principe de primauté du droit européen sur les normes de droit interne (CJUE, 15 juillet 1964, aff. C-6/64), qui s'impose à l'ensemble des autorités nationales, que l'administration chargée d'appliquer les dispositions d'une directive est tenue d'en assurer le plein effet en laissant inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition nationale contraire.

Ainsi, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit ni le report ni le versement d'une indemnité compensatrice lorsque le fonctionnaire n'a pas pris ses congés annuels car l'article 7 de la directive 2003/88/CE précitée est d'effet direct (CJUE, 24 janvier 2012, aff. C-282/10) et s'impose ainsi aux citoyens européens sans qu'il ne soit nécessaire pour les Etats membres de le retranscrire dans des actes juridiques nationaux (CJUE, 5 février 1963, aff. C-26/62).

Par ailleurs, le Conseil d'Etat s'est également inscrit dans la jurisprudence européenne en considérant que le droit au report des congés non pris s'exerce, en l'absence de dispositions nationales, dans la limite des quatre semaines prévue par l'article 7 de la directive 2003/88/CE précitée, et sur une période maximale de 15 mois après le terme de l'année de référence (CE, 26 avril 2017, n° 406009).

Néanmoins, une transposition explicite des règles issues de la jurisprudence européenne par une disposition de droit interne permettrait en effet de renforcer la lisibilité des règles de report et d'indemnisation des congés non pris et de faciliter leur gestion par les agents publics et les administrations gestionnaires.

Aussi, je vous confirme qu'un projet de décret portant modification de la réglementation relative au report et à l'indemnisation des congés annuels non pris par les agents de la fonction publique hospitalière est actuellement en cours d'élaboration.

Il est également prévu que les décrets relatifs aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat et des fonctionnaires territoriaux soient modifiés pour tenir compte des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, sans toutefois que les modalités en soient précisément arrêtées à ce jour.

Dans cette attente, l'administration a l'obligation d'écarter tout texte interne contraire aux dispositions de ladite directive et d'autoriser le report des congés annuels non pris en raison d'un congé de maladie ou de longue durée, dans la limite de 20 jours par année civile et sur une période maximale de 15 mois, et de procéder, le cas échéant, à leur indemnisation conformément à la jurisprudence précitée.

Références [Question écrite de Michèle Tabarot, n°32557, JO de l'Assemblée nationale du 3 mai.](#)

ARTICLE 2 La revalorisation salariale des agents de catégorie B entre en vigueur.

Publié le 01/09/2022 • Par La Gazette



Les décrets entérinant la revalorisation salariale et l'accélération des débuts de carrière des catégories B entrent en vigueur ce 1er septembre. Annoncées en complément du dégel du point d'indice, ces mesures restent encore insuffisantes pour amortir le choc de l'inflation, selon les syndicats.

A l'instar des revalorisations indiciaires des premiers échelons de catégories C en juillet 2021 sous la houlette de la précédente ministre Amélie de Montchalin, Stanislas Guerini avait annoncé le rehaussement des salaires et l'accélération des carrières des « B » en juillet dernier, en marge de l'annonce du dégel du point.

C'est désormais officiel : les agents évoluant aux échelons B1 et B2 voient leur indice revalorisé et la durée de grade réduite de deux à un an. Ainsi, sur l'ensemble de ces deux grades, la durée de carrière passe de 30 à 26 ans.

Deux décrets, attendus depuis l'été et qui avaient fait l'objet d'un vote favorable lors du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) de juillet, viennent de paraître au Journal officiel.

Ainsi, un premier décret du 31 août procède à la modification de la structure de carrière de différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale, en réduisant la durée de certains échelons et grades. Il tire les conséquences de ces évolutions en adaptant notamment les modalités d'avancement et les modalités de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale.

Un second décret du même jour modifie pour sa part l'échelonnement indiciaire applicable aux premiers et deuxièmes grades des cadres d'emplois de la catégorie B. Les deux décrets entrent en vigueur dès ce jeudi 1er septembre 2022.

Cette revalorisation est aussi prévue pour les deux autres versants de la fonction publique.

DES GRILLES MODIFIEES

Le deuxième grade est modifié et perd un échelon. Il comporte donc désormais 12 échelons au lieu de 13. Donc désormais, chaque cadre d'emplois comprend trois grades ou assimilés avec cette composition-ci :

- le premier grade comporte treize échelons ;
- le deuxième grade comporte douze échelons ;

- le troisième grade, grade le plus élevé, comporte onze échelons.

Le décret modifie aussi la durée du temps passé dans chacun des échelons des grades des cadres d'emplois. Le 1er échelon du grade B2 passe de 2 à 1 an, tout comme le nouveau deuxième échelon. Le 7^e échelon passe de 2 à 3 ans. Le 11^e échelon passe de 3 à 4 ans.

Ci-dessous le nouveau tableau :

Deuxième grade	
12e échelon	
11e échelon	4 ans
10e échelon	3 ans
9e échelon	3 ans
8e échelon	3 ans
7e échelon	3 ans
6e échelon	2 ans
5e échelon	2 ans
4e échelon	2 ans
3e échelon	2 ans
2e échelon	1 an
1er échelon	1 an

Pour le premier grade, les quatre premiers échelons passent de deux à un an. Par conséquent, la durée de carrière du grade B1 passe de 30 à 26 ans.

Ci-dessous le tableau modifié :

Premier grade	
13e échelon	
12e échelon	4 ans
11e échelon	3 ans
10e échelon	3 ans
9e échelon	3 ans
8e échelon	3 ans
7e échelon	2 ans
6e échelon	2 ans
5e échelon	2 ans
4e échelon	1 an

3e échelon	1 an
2e échelon	1 an
1er échelon	1 an

Le décret modifie également les tableaux de correspondance du classement des fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau, qui sont recrutés, en application de l'[article 4 du décret du 22 mars 2010](#), dans les grades du cadre d'emplois d'intégration de la catégorie B. Les correspondances d'échelons sont différentes, ainsi que la prise en compte de l'ancienneté. Sont ainsi modifiés les tableaux de correspondance des classements :

- des fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau qui détiennent un grade situé en échelle C2 ;
- des fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau qui détiennent un grade situé en échelle C1.

Est aussi modifié le tableau de correspondance servant au classement des personnes placées, avant leur nomination, dans l'une des situations mentionnées aux articles [13](#) à [17](#) et à l'[article 19](#) du décret du 22 mars 2010 (des agents qui justifient, avant leur nomination, de services accomplis ou de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles), dans le deuxième grade du cadre d'emplois B.

De même, pour le tableau de correspondance, des fonctionnaires promus au deuxième grade en application des dispositions du I de l'[article 25](#) sont nommés et classés dans ce nouveau grade, et de ceux promus au troisième grade en application des dispositions du II de l'[article 25](#).

Les nouveaux tableaux à prendre en compte sont à l'[article 1 du décret du 31 août](#).

Le décret comprend ensuite des dispositions spécifiques à certains cadres d'emploi, comme les aides-soignants, les auxiliaires de puériculture, etc.

Les articles [6](#) à [10](#) du décret du 31 août prévoient des dispositions transitoires. Les articles [11](#) à [16](#) comportent quant à eux des dispositions modifiant certaines règles de classement lors de la nomination dans différents cadres d'emplois de la catégorie A de la fonction publique territoriale.

INDICES REVALORISES

Le second [décret du 31 août](#) revalorise les indices bruts, à compter du 1er septembre 2022, des quatre premiers échelons du premier grade B1 :

- 1er échelon : 389 au lieu de 372
- 2^e échelon : 395 au lieu de 379
- 3^e échelon : 397 au lieu de 388
- 4^e échelon : 401 au lieu de 397.

Pour le deuxième grade B2 :

- 1er échelon : 401 au lieu de 389
- 2^e échelon : 415 au lieu de 399.

Ce décret modifie aussi les indices propres aux moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, aux techniciens paramédicaux et aux aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture.

Le coût total de la revalorisation des catégories B, en année pleine, soit à partir de 2023, a été estimé à 10 millions d'euros. Pour rappel, le versant territorial compte 230 000 agents de catégorie B.

DES DECRETS QUI NE VONT PAS ASSEZ LOIN

Pour Sylviane Brousse, secrétaire fédérale en charge des questions revendicatives de la CGT, cette revalorisation est un minimum. « C'est la même logique que ce qui a été fait l'année passée pour les C. Il s'agit de mesurètes qui ne vont rien résoudre concernant le tassement des grilles. Bien au contraire, cela va l'aggraver. »

Pour la syndicaliste, loin de suffire dans le contexte inflationniste, la revalorisation des premiers échelons des B ne parviendra pas à redonner du sens aux carrières des agents dont l'évolution est moribonde. « Nous restons sur le qui-vive. Nous n'avons qu'une crainte : que le gouvernement ne décide d'une décorrélation du point ou expérimente largement la différenciation salariale en fonction des métiers. Cela sonnerait la fin du système des carrières », alerte Sylviane Brousse.

Une publication « sans surprise » pour Pascal Kessler, président de la FA-FP. S'il n'était pas question de se prononcer contre une mesure salariale, l'écrasement vers le bas des grilles est inévitable pour lui : « Il faut vraiment l'ouverture d'un vrai chantier, ne pas se contenter de ce genre de mesures et donner un vrai sens aux carrières ».

Il regrette que l'article 25 du décret n'ait pas été modifié malgré un amendement déposé : « Nous voulions supprimer le conditionnement de l'avancement de carrière, qui a lieu tous les 4 ans, au fait de passer un examen professionnel. C'est un frein alors que dans certaines collectivités, il n'y a aucun lauréat ou même candidat ». En lieu et place, le ministre a annoncé aux organisations syndicales vouloir présenter avant la fin du mois de septembre des outils « pour aider à la fluidification des carrières dans la territoriale ». Même son de cloche du côté de FO : « il s'agit d'une mesure d'urgence nécessaire compte tenu de l'augmentation du Smic, mais il n'empêche que si l'on continue à modifier par petit bout les grilles indiciaires, on ne s'en sortira pas. Il faut une véritable refonte », fait valoir son secrétaire général, Johann Laurency.

Au programme de l'agenda social, une réunion de « bilan des mesures salariales » est organisée le 15 septembre prochain. Pour Solidaires, « ce n'est pas un simple bilan des mesures insuffisantes de juin qu'il faut tirer, mais bien que le ministre annonce en urgence un plan salarial d'ampleur », a écrit le syndicat dans un communiqué diffusé le 1^{er} septembre.

Un préavis de grève a déjà été posé par une majorité d'organisations en vue de la journée de mobilisation du jeudi 29 septembre. Les rémunérations et l'attractivité des carrières seront au cœur

des enjeux. Un préavis spécifique sera également déposé par la CGT sur les conditions d'exercices dégradées des agents, notamment dans le secteur de la petite enfance.

ARTICLE 2BIS Les dessous de la revalorisation salariale des agents de catégorie B

Publié le 20/07/2022 • Par [La Gazette](#) •



Les syndicats de la territoriale déplorent la « logique d'évolution a minima des grilles indiciaires » une nouvelle fois à l'œuvre, selon eux, via les projets de revalorisation salariale des catégorie B qui leur ont été présentés.

Chiffres-clés Le coût de la revalorisation des catégorie B, en année pleine, soit à partir de 2023, est estimé à **10 M€**.

DELIER DEUX VOIES D'AVANCEMENT

Si aucun des sept amendements déposés sur les deux textes n'a été adopté, l'un d'eux aurait tout de même eu l'écoute attentive de la DGCL. Il s'agit de celui déposé par FO, Unsa, CFDT, FA-FPT et la Coordination des employeurs territoriaux, « afin de redonner de l'attractivité aux métiers exercés par les agents relevant des cadres d'emploi de catégorie B, de leur offrir de véritables perspectives de carrière mais aussi de permettre à l'autorité territoriale de prononcer des avancements à l'égard d'agents qu'elle estime particulièrement méritants. »

C'est pourquoi ils ont proposé de supprimer les dispositions de l'article 25 du décret 2010-329 liant deux voies d'avancement entre elles pour chacun des grades d'avancement. Car le nombre d'avancements de grade pouvant être prononcés au sein des cadres d'emplois relevant du NES est aujourd'hui limité, non pas par les ratios d'avancement délibérés par les collectivités, mais par l'obligation de nommer au moins un lauréat de l'examen professionnel pour nommer des candidats sans examen professionnel. Affaire à suivre...

BESOIN D'UN CHANTIER SUR TOUTES LES GRILLES

Plusieurs syndicats se sont abstenus sur les projets de décrets. Parmi eux, Interco CFDT. Dans un communiqué publié dans la foulée de la séance, le deuxième syndicat de la territoriale explique les raisons de cette posture : « Comme pour les catégorie C, ces dispositions laissent sur le bas-côté le 3^e grade. Force est de constater que la diminution de la durée de carrière dans ces grilles entraîne un tassement dénoncé depuis de trop longues années dans cette assemblée. » Et de poursuivre : « Les agents atteindront plus

rapidement l'échelon sommital sans nécessairement pouvoir accéder au grade supérieur par la suite, et donc stagneront plus rapidement. Ce tassement ne permet ni un début de carrière à la hauteur des recrutements et diplômes requis, ni une évolution de carrière correcte et encore moins un début de carrière attractif ! »

Comme les autres syndicats de la territoriale, Interco CFTD demande un travail sur les échelons de rémunération pour l'ensemble des catégories « car ces injustices ne seront pas réparées par les mesures d'urgence proposées aujourd'hui, ni par l'augmentation du point d'indice ». La confédération souhaite également travailler sur les indices sommitaux. « Les décrets proposés ici permettent d'arriver plus vite au dernier indice, mais condamnent les quinquagénaires à une stagnation de leur rémunération, sans perspective d'évolution (contrairement à l'âge de départ à la retraite, qui lui semble vouloir évoluer contre l'avis unanime des organisations syndicales...). »

Pour sa part, l'Unsa Territoriaux réclame même une deuxième conférence salariale cette année, puisque l'inflation poursuit sa hausse. En l'état, les nouvelles grilles proposées aux « B » « ne constituent ni une revalorisation ni une requalification. En outre, elles ne seront pas rétroactives au 1^{er} juillet ni au 1^{er} août, le gouvernement arguant d'un prétexte juridique », regrette amèrement l'Union nationale.

ARTICLE 3

LES DROITS DES CONTRACTUELS S'ALIGNENT SUR CEUX DES TITULAIRES

Publié le 22/08/2022 • Par La Gazette



Dans l'esprit de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, un décret du 12 août harmonise les règles applicables aux agents contractuels sur celles des titulaires. Les changements concernent surtout les droits aux congés et la discipline.

L'harmonisation des droits des contractuels avec ceux des agents titulaires, notamment en matière de temps de travail et de congés, est actée, avec la parution d'un décret du 12 août. Le projet de texte avait reçu un vote favorable de la part du Conseil commun de la fonction publique le jeudi 7 juillet.

Ce décret tient compte par ailleurs de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1^{er} mars 2022 en introduisant, dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées, les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.

Les dispositions modifiées sont celles du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

NON DISCRIMINATION

Il est rajouté que les actes de gestion pris à l'égard d'un agent contractuel de droit public bénéficiant des garanties mentionnées à l'article L. 111-1 et aux chapitres Ier et III du titre III du livre Ier du code général de la fonction publique qui, en application de l'article L. 9 du même code, ne peuvent comporter aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, sont ceux relatifs au recrutement, à l'affectation, à la détermination ou la réévaluation de la rémunération, à la promotion, à la formation, à l'évaluation, à la discipline, à la mobilité, à la portabilité du contrat, au reclassement, au licenciement et au non-renouvellement du contrat de cet agent.

RECRUTEMENT

Pour l'organisation du ou des entretiens, le décret rajoute que pour le recrutement de contractuels, l'autorité territoriale peut recourir à la visioconférence dans les conditions prévues par le décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État.

LES CONGES

En cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

L'agent contractuel peut également bénéficier du congé de représentation dans les conditions prévues pour les fonctionnaires à l'article L. 642-1 du même code et aux articles 1er et 2 du décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires du congé de représentation. Ce congé ne peut se cumuler avec ceux prévus par les articles L. 641-1 et L. 641-2 du même code (congé de citoyenneté) et par le décret du 22 mai 1985 (congé pour formation syndicale) qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

De plus, au lieu d'une période de quatre semaines, le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de dix semaines suivant l'expiration des congés mentionnés à l'article 10 du décret (congé de maternité, à un congé de naissance, à un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, à un congé d'adoption ou à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant). Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maladie rémunéré.

Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

La durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de cinq ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les

corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique.

De même, l'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour élever un enfant âgé de moins de, non plus huit ans, mais douze ans.

La durée maximale du congé pour convenance personnelle est augmentée : ce congé est accordé pour une durée maximale de cinq ans renouvelable (et non plus trois ans), dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article L. 2 du code général de la fonction publique.

Le nouveau décret précise aussi davantage les conditions dans lesquelles un agent contractuel peut bénéficier d'un congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise : ce congé est accordé à l'agent sous réserve des nécessités de service et de l'appréciation par l'autorité hiérarchique dont il relève de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes dans les conditions prévues aux articles 18 à 25 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

Cette demande de congé doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'agent contractuel a désormais aussi droit à un congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel lorsque le contrat, le cas échéant renouvelé, est d'une durée au moins égale à dix-huit mois. Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée inférieure ou égale à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.

SUSPENSION ET DISCIPLINE

Le nouveau décret introduit de nouvelles dispositions relatives à la suspension et à la discipline. Ainsi, en cas de faute grave commise par un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité territoriale. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales.

L'agent contractuel qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille. Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard de l'agent. La commission consultative paritaire est également tenue informée de ces mesures.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent.

Ce décret rajoute également qu'aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'agent, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

La liste des sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels est modifiée aussi. Il s'agit :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents recrutés pour une durée indéterminée ;
- le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article L. 272-1 du code général de la fonction publique. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

L'exclusion temporaire de fonctions est privative de la rémunération. Elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent recruté pour une durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excédait pas la durée de trois jours.

Seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

L'agent ayant fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à trois jours peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

Mais aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou placé dans l'un des congés mentionnés à l'article 10 (congé de maternité, à un congé de naissance, à un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, à un congé d'adoption ou à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant) ou pendant une période de dix, et non plus quatre, semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Références [Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022, JO du 14 août.](#)

ARTICLE 4 Loi « vigilance sanitaire » : qu'est-il prévu pour les agents ?

Publié le 01/08/2022 • Par La Gazette

La loi du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19 est publiée au Journal officiel, avec trois décrets et un arrêté. S'il est mis fin aux régimes d'exception créés contre l'épidémie de Covid-19 à partir du 1er août, les obligations vaccinales des personnels soignants demeurent. Le texte prévoit cependant la réintégration des personnels non-vaccinés.

Nous y sommes : la [loi du 30 juillet 2022](#) mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19, validée par le Conseil constitutionnel dans sa [décision du 30 juillet](#), et ses textes d'application ont été publiés au Journal officiel du 31 juillet. Passé en procédure accélérée, le texte issu de la Commission mixte paritaire a été adopté par l'Assemblée nationale le 25 juillet, et le 26 juillet par le Sénat.

A partir du 1er août, il est mis fin aux régimes d'exception créés contre l'épidémie de Covid-19. Cependant, ces textes comportent certains dispositions qui concernent directement le monde local.

LE DEVENIR DES AGENTS NON-VACCINES

L'article 4 de la loi prévoit la réintégration des agents non-vaccinés, mais sous certaines conditions. Pour rappel, la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, dans son [article 12](#), prévoit que doivent être vaccinés, sauf contre-indication médicale reconnue, contre le covid-19, les personnels des secteurs sanitaire et médico-social, et, notamment, les personnes exerçant leur activité dans :

- les établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, les établissements et les services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale, etc.)
- les logements-foyers définis à l'[article L. 633-1 du code de la construction et de l'habitation](#) ;
- les résidences-services destinées à l'accueil des personnes âgées ou handicapées mentionnées à l'[article L. 631-13 du code de la construction et de l'habitation](#) ;
- les sapeurs-pompiers et les marins-pompiers des services d'incendie et de secours ;

- etc.

L'article 4 de la loi complète cet article 12 en prévoyant que lorsque, au regard de l'évolution de la situation épidémiologique ou des connaissances médicales et scientifiques, telles que constatées par la Haute Autorité de santé, cette obligation vaccinale n'est plus justifiée, celle-ci est suspendue par décret, pour tout ou partie des catégories de personnes concernées.

La Haute Autorité de santé évalue ces éléments de sa propre initiative ou sur saisine du ministre chargé de la santé, du Comité de contrôle et de liaison covid-19 prévu au VIII de l'article 11 de la loi du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions ou de la commission permanente chargée des affaires sociales de l'Assemblée nationale ou du Sénat.

Focus

La Haute Autorité de santé a déjà rendu, le 21 juillet, un avis sur l'obligation de vaccination contre la Covid-19 des professionnels des secteurs sanitaire et médico-social. Pour le moment, « la HAS considère que les données ne sont pas de nature à remettre en cause l'obligation vaccinale des personnels des secteurs sanitaire et médico-social qui concourt à une meilleure protection des personnes soignées ou accompagnées, au premier rang desquelles les plus vulnérables ».

Le décret du 30 juillet 2022 relatif aux mesures de veille et de sécurité sanitaire maintenues en matière de lutte contre le covid-19 comporte des dispositions relative à cette vaccination obligatoire. Ainsi, les éléments permettant d'établir un certificat de statut vaccinal pour ces personnes sont :

- un justificatif du statut vaccinal ;
- un certificat de rétablissement.

L'article 6 du décret précise que les agents exerçant des activités notamment administrative dans les mêmes locaux que les soignants sont aussi soumis à cette obligation vaccinale.

De plus, l'arrêté du 30 juillet 2022 prévoit que dans les services et établissements de santé, établissements de santé des armées et services et établissements médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, le responsable de l'établissement ou du service peut rendre obligatoire le port d'un masque de protection pour les personnes d'au moins six ans. De même, l'employeur d'un professionnel effectuant des interventions au domicile des personnes âgées ou handicapées peut lui imposer cette obligation à l'occasion de ces interventions.

Par ailleurs, un décret du 30 juillet prolonge jusqu'au 31 janvier 2023 la durée de mise en œuvre du traitement de données dénommé « TousAntiCovid », sur lequel repose l'application du même nom. Il supprime la fonctionnalité d'information des utilisateurs ayant fréquenté un lieu dans lequel s'est trouvée, au même moment, une personne diagnostiquée ou dépistée positive au covid-19, et modifie en conséquence les finalités du traitement et la liste des données traitées.

Un autre décret du même jour crée un comité de veille et d'anticipation des risques sanitaires, chargé d'anticiper et de suivre l'évolution des menaces sanitaires ainsi que d'émettre des avis sur la stratégie à

adopter pour lutter contre ces menaces. Il fixe sa composition, ses missions et ses modalités de fonctionnement.

Finalement, la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 aura fait l'objet de 10 lois.

Références

- [Loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022, JO du 31 juillet](#) ;
- [Conseil constitutionnel, décision n° 2022-840 DC du 30 juillet 2022](#) ;
- [Décret n° 2022-1097 du 30 juillet 2022, JO du 31 juillet](#) ;
- [Décret n° 2022-1098 du 30 juillet 2022, JO du 31 juillet](#) ;
- [Décret n° 2022-1099 du 30 juillet 2022, JO du 31 juillet](#) ;
- [Arrêté NOR : SPRZ2222694A du 30 juillet 2022, JO du 31 juillet](#).

ARTICLE 5 Informations :

GIPA : LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT EST PROLONGEE EN 2022

Publié le 02/08/2022 • Par La Gazette •



Face à l'inflation, et comme annoncé par le ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Stanislas Guerini, le 28 juin, en marge du dégel de 3,5 % du point d'indice, l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat est reconduite pour l'année 2022.

C'était une promesse du gouvernement. En plus du dégel du point d'indice de 3,5 % des agents et de la revalorisation des premiers échelons des catégories B, Stanislas Guerini avait annoncé la reconduction, cette année encore, de la GIPA. Un décret du 1er août proroge ainsi la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2022.

Ce texte fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2022 : elle est fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021.

D'après un arrêté paru le même jour, pour cette période, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 4,36 % ;
- valeur moyenne du point en 2017 : 56,2044 euros ;
- valeur moyenne du point en 2021 : 56,2323 euros.

Dans le détail, ce dispositif, mis en place en 2008 (décret du 6 juin), permet de maintenir le niveau de rémunération des agents publics lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans.

La GIPA concerne :

- les fonctionnaires rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence. Sont donc concernés, les agents ayant bénéficié, entre temps, d'un congé parental, d'une disponibilité, ...
Le fonctionnaire doit avoir occupé un emploi de manière effective. Par conséquent, un agent momentanément privé d'emploi et pris en charge par un centre de gestion ne peut se voir attribuer la GIPA.
- les non-titulaires employés en contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat à durée indéterminé (CDI) de droit public
- .Les contractuels à durée déterminée doivent avoir été employés de manière continue sur toute la période de référence et par le même employeur.

Selon la fiche d'impact réalisée en 2020, le coût de la mesure pour la territoriale est évalué à 2,9 millions d'euros pour 2020, en estimant le nombre de bénéficiaires à 9 700 territoriaux.

Les montants moyens annuels versés aux agents avaient été estimés à environ 383 euros pour les agents de la catégorie A, à 120 euros pour les agents de la catégorie B et à 265 euros pour les agents de la catégorie C.

Références

- [Décret n° 2022-1101 du 1er août 2022, JO du 2 août](#) ;
- [Arrêté NOR : TFPF2215603A du 1er août 2022, JO du 2 août](#).