

LE MENSUEL



RÉMUNÉRATION

Revalorisation
du SMIC et des indices **P.02**

Le forfait télétravail **P.02**

Carrières **P.03**

PRÉVENTION

COVID-19 **P.04**

Premiers Secours **P.05**

Emploi et handicap **P.06**

AGENDA **P.07**





RÉMUNÉRATION

REVALORISATION DU SMIC ET DES INDICES

L'arrêté du 27 septembre 2021 relève le salaire minimum de croissance. Cette revalorisation est liée à l'évolution de l'inflation et permet ainsi de garantir un pouvoir d'achat minimum. Le décret n°2021-1270 du 29 septembre 2021 relève à compter du 1er octobre, l'indice minimum de traitement des agents des trois versants de la fonction publique à hauteur du SMIC. Le minimum de traitement aujourd'hui fixé à **l'indice majoré 309 (soit indice brut 244), passe à l'indice majoré 340, correspondant à l'indice brut 367.** Cela correspond à 1 593,25 euros bruts mensuels et représente une augmentation de 2,2%.

« LE FORFAIT TÉLÉTRAVAIL »

Le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats prévoit que les agents publics de la Fonction Publique Territoriale et les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage avec une personne publique de droit public relevant de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 peuvent, **après délibération de l'organe délibérant**, bénéficier du « forfait télétravail ».

Ce forfait pourra être versé aux agents en télétravail dans des tiers lieux sous réserve que ces derniers n'offrent pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

Dans la Fonction Publique d'Etat et la Fonction Publique Hospitalière, le montant



journalier du « forfait télétravail » est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an. De plus, le forfait télétravail est versé selon une périodicité trimestrielle.

S'agissant de la Fonction Publique Territoriale, suivant l'accord relatif à

[la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique signé le 13 juillet 2021](#), la mise en œuvre de l'indemnisation du télétravail s'inscrit dans le cadre du **principe de libre administration des collectivités territoriales**. Par conséquent, l'organe délibérant de la collectivité est libre de définir une indemnisation et d'en **fixer le montant par journée de télétravail**.

A noter que les agents pourront bénéficier du « forfait télétravail » sous réserve d'exercer leurs missions en télétravail dans les conditions fixées par [le décret n°2016-151 du 11 février 2006](#).

CARRIÈRES

Insuffisance professionnelle

Dans un arrêt en date du 13 juillet 2021, la Cour Administrative de Lyon a jugé que **l'insuffisance professionnelle d'un agent ne peut justifier une mesure de suspension prise dans l'intérêt du service** ([CAA de Lyon, 3^{ème} chambre, 13 juillet 2021, n°19LY02559](#)).

En effet la Cour considère que l'insuffisance professionnelle d'un agent n'est pas au nombre des motifs de nature à justifier légalement une mesure de suspension.

La suspension doit être motivée par des **manquements aux obligations professionnelles revêtant le caractère d'une faute disciplinaire** qui par sa nature, sa gravité et son incidence sur le fonctionnement du service impose que l'agent concerné soit écarté d'urgence.

La suspension d'un fonctionnaire est strictement encadrée par la loi qui prévoit de manière rigoureuse les cas dans lesquels une telle mesure peut intervenir. En vertu de l'article 30 de [la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#), l'autorité titulaire du pouvoir disciplinaire a la possibilité de suspendre un agent lorsqu'il a commis « une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun ». Ainsi, une suspension peut donc être légalement prise si l'administration est en mesure d'établir à l'encontre de l'agent des griefs qui permettent de présumer que celui-ci a commis une faute grave.





PRÉVENTION

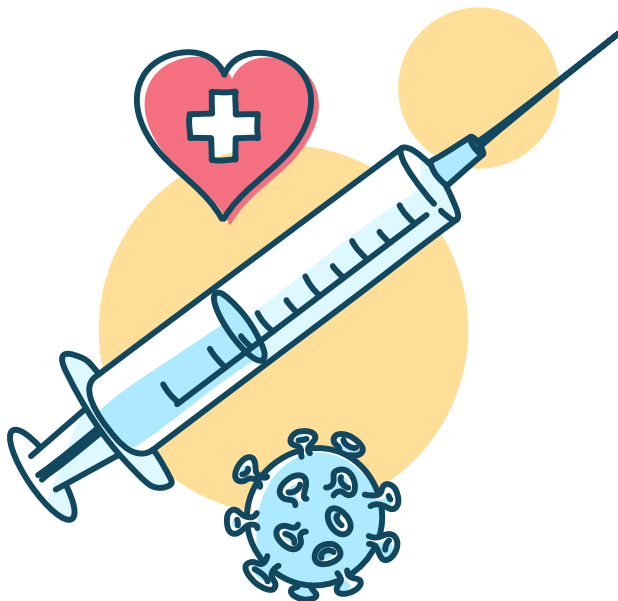
COVID-19

Une ordonnance du tribunal administratif (TA) de Cergy-Pontoise a affirmé l'obligation vaccinale des auxiliaires de puériculture en tant que professionnels de santé.

Par conséquent, ces auxiliaires de puériculture ainsi que les personnels travaillant à leurs côtés dans les crèches ou halte-garderie sont, selon le juge administratif, soumis à l'obligation vaccinale, peu importe que la Direction générale de la Santé (DGS) et la Direction générale des collectivités locales (DGCL) aient indiqué le contraire dans leurs publications.

[Tribunal administratif de Cergy-Pontoise : Référé-liberté : l'obligation vaccinale contre la covid-19 imposée aux agents territoriaux des crèches municipales ne constitue pas une atteinte manifestement illégale à leur droit au travail et à leur vie privée \(tribunal-administratif.fr\)](#)

“ OBLIGATION VACCINALE POUR LE PERSONNEL DE CRÈCHE ”



A ce jour, la DGCL n'a pas modifié sa FAQ et est dans l'attente de la position de la Direction Générale de la Santé.

Nous demeurons pour le moment dans l'attente d'un positionnement du Conseil d'Etat sur le sujet et d'une mise à jour éventuelle des publications des services de l'Etat afin de clarifier définitivement la question et de sécuriser les secteurs concernés. En tout état de cause, le Centre de Gestion vous informera dès que des éléments complémentaires paraîtront.



PREMIERS SECOURS

Fin 2017, le Président de la République avait fixé l'objectif suivant : 80% de la population formée aux gestes de premiers secours d'ici 2022.

Une circulaire du 2 octobre 2018 a demandé aux employeurs publics de **généraliser la maîtrise des gestes de premiers secours par leur personnel.**

Au 31 décembre 2021, l'objectif est qu'au moins **80% DES AGENTS PUBLICS SOIENT SENSIBILISÉS AUX GESTES QUI SAUVENT.**



SENSIBILISATION AUX GESTES QUI SAUVENT



Dans cet objectif, sont pris en compte les formations de référence (PSC1 et GQS) mais également les formations débouchant sur la délivrance d'une attestation de formation aux gestes et soins d'urgences (AFGSU) ainsi que la formation de sauveteur secouriste au travail (SST), et, le cas échéant sur équivalence, les formations respectant les recommandations techniques et pédagogiques relatives à la sensibilisation aux gestes qui sauvent et à la prévention et aux secours civiques.

Les employeurs publics et le Centre National de la fonction publique (CNFPT) établissent dans leurs plans de formation des actions de sensibilisation « sensibilisation aux gestes qui sauvent » (GQS) à destination des personnes qui n'ont jamais suivi de formation ainsi que de celles pour lesquelles un rappel est nécessaire.

L'accès à ces formations est **favorisé pour toutes les personnes qui en font**

la demande. Par ailleurs, l'employeur public est tenu d'informer **régulièrement les agents sur l'offre disponible et de sensibiliser les supérieurs hiérarchiques** afin qu'ils acceptent les demandes formulées de leurs agents en fonction des nécessités de service et pour qu'ils encouragent leurs équipes à répondre à l'offre présentée.

Les employeurs publics doivent, dans les douze mois de la prise de fonction, faire suivre a

minima une formation de sensibilisation GQS aux agents titulaires ne bénéficiant pas d'une formation initiale délivrée au sein d'une école de service public ou aux agents contractuels qu'ils recrutent.

Enfin, les employeurs publics doivent suivre annuellement **le taux de formation de leurs effectifs aux gestes qui sauvent.** Les formations suivies à titre personnel sont incluses dans le recensement et la comptabilisation. Ces évaluations sont ensuite transmises aux fins de synthèse à la DGCL ou au CNFPT.



EMPLOI ET HANDICAP : ET SI ON COMMENÇAIT PAR UN DUO ?

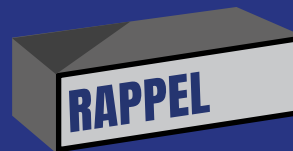
Malgré la crise sanitaire, le Gouvernement reste pleinement mobilisé pour soutenir et dynamiser l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans cette optique, Sophie Cluzel, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des personnes handicapées, poursuit notamment le développement du DuoDay au niveau national, outil de sourcing et de partage d'expériences qui permet d'améliorer de façon effective le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Le principe du DuoDay : 1 journée, 1 rencontre, 1 partage d'expériences

Le DuoDay se donne pour objectif de lever les préjugés et de changer le regard sur le handicap. Durant cette journée, une personne en situation de handicap compose un duo avec un professionnel afin de s'immerger dans son quotidien. Au-delà de cette rencontre, le DuoDay favorise également les conditions d'une meilleure insertion des personnes handicapées dans l'emploi.

La 4^{ème} édition du DuoDay se déroulera le 18 novembre 2021, durant la 25^{ème} Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

Pour vous inscrire dans cette démarche ou bénéficiez de plus amples informations, vous pouvez contacter votre correspondante handicap au CDG 36, Elodie COMBLET (e.comblet@cdg36.fr).



PENSEZ À SAISIR LE COMITÉ TECHNIQUE : DERNIÈRE RÉUNION DE L'ANNÉE, LE 22 NOVEMBRE !

La date limite de dépôt des dossiers pour le dernier comité technique de l'année 2021, est fixée le **25 octobre 2021**.

Pour rappel, la définition des lignes directrices de gestion (LDG) qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources dans chaque collectivité devaient **être arrêtées le 31 décembre 2020, après avis du comité technique**. Pour permettre l'avancement de grade et la promotion interne pour 2022, il est nécessaire que les lignes directrices de gestion soient définies par arrêté de l'autorité territoriale le 31 décembre au plus tard et soumises en amont à l'avis du CT du 22 novembre 2021. Retrouver [ICI](#) toutes les informations.

La loi n° 2019-828 dite de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 prévoit que **les collectivités et les EPCI ayant maintenu un régime de travail dérogatoire aux 1 607 heures de travail annuel**, disposaient d'un an à compter du renouvellement de leur assemblée délibérante pour définir, après avis du comité technique, les cycles de travail qui correspondent à la durée de travail d'un agent à temps complet, soit 1 607 heures. La mise en œuvre effective des cycles de travail doit être réalisée au plus tard le **1^{er} janvier 2022**.

Retrouvez [ICI](#) toutes nos informations et pensez à vous mettre en conformité avec les obligations légales en saisissant le CT.



DATES		DATES LIMITES DE DÉPÔT DE DOSSIER		DATES		DATES LIMITES DE DÉPÔT DE DOSSIER	
COMITÉ TECHNIQUE (1)				COMMISSION DE RÉFORME			
22 novembre		25 octobre		2 décembre		2 novembre	
COMMISSION PARITAIRES (1)				COMITÉ MÉDICAL (1)			
9 novembre		12 octobre		18 novembre 16 décembre		28 octobre 25 novembre	

(1) Tout dossier déposé après la date limite fixée sera présenté lors de la séance suivante

RENDEZ-VOUS RH

**Mardi
16 novembre
à 10h**

**Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi :
quelles sont les aides du FIPHFP et comment
les solliciter ?**