



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°23

Janvier 2022

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p. 2

Prolongation des modalités dérogatoires de calcul du capital décès
La création des emplois de haut niveau et de directeur de projet
La désignation du référent laïcité
Les indicateurs du bilan social
Loi de finances 2022
Circulaire sur le déferé-suspension préfectoral relatif à la laïcité
Les élections professionnelles

Les dispositions relatives au covid-19

p. 7

Renforcement des outils de gestion de la crise sanitaire
La sortie de crise sanitaire
Note d'information sur le télétravail
L'évolution de l'épidémie

La jurisprudence

p. 10

Les questions écrites

p. 11

Autres informations

Les mots des pôles santé et emploi

p.12

Focus

Référent déontologue, référent laïcité et cellule de signalement

p. 15

Foire aux questions

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

p. 19

Le mot du service

Ce premier petit statutaire de l'année 2022 est l'occasion pour le président, les membres du conseil d'administration, la direction et toutes les équipes du CDG de vous présenter leurs meilleurs vœux pour cette nouvelle année.

En matière de crise sanitaire, le mois de janvier a été marqué par le retour du télétravail imposé à raison de trois jours par semaine. À partir du 2 février 2022, il ne sera plus obligatoire mais restera recommandé.

En application de la loi du 24 août 2021, un référent laïcité doit être désigné au sein de chaque collectivité, chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Le président du CDG désigne le référent pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire. Retrouvez l'ensemble de ces informations sur le site Internet du CDG30.

Vos conseillères statutaires
Nathalie ARIOLI
Gabrielle NEGRONI
Emilie PLA

Les dispositions réglementaires

Décret n° 2021-1860 du 27 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul du capital décès

Parution du [décret n° 2021-1860 du 27 décembre 2021](#) relatif aux **modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé qui concerne les ayants droit des fonctionnaires, des magistrats et des militaires relevant d'un régime spécial de sécurité sociale et des agents publics relevant du régime de l'IRCANTEC, décédés.**

Il a pour objet **de prolonger les modalités dérogatoires de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé et étendre celles-ci aux ayants droit du militaire décédé à compter du 1^{er} janvier 2022.**

Pour rappel, par dérogation, **le montant du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021 est égal à la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé** telle que prévue par les dispositions [de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983](#). Le traitement à prendre en considération pour son calcul est celui afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès (article 1^{er} du décret n°2021-176 du 17 février 2021).

2

Décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

[Le décret](#) fixe les dispositions relatives aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Il définit les emplois concernés, prévoit les modalités de sélection des candidats à ces emplois et les conditions d'emploi.

Loi n°2021-1109 confortant le respect des principes de la République / le référent laïcité

L'article 3 de [la loi n°2021-1109 du 24 août 2021](#) prévoit la désignation d'un référent laïcité au sein de chaque collectivité territoriale et établissement public, chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte.

[Un décret](#) en Conseil d'État est paru le 23 décembre 2021 afin de déterminer les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité.

La désignation des référents laïcité est intégrée **dans les missions obligatoires des centres de gestion** exercées à l'égard des collectivités affiliées, et dans le bloc de compétences insécable auquel les collectivités non affiliées peuvent choisir d'adhérer.

Pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés au CDG à titre obligatoire ou volontaire, le président du CDG **désigne le référent laïcité qui aura compétence pour exercer ses missions auprès des agents des collectivités concernées.**

Une adresse mail dédiée aux saisines du référent déontologue et du référent laïcité a été créée : deontologie.laicite@cdg30.fr

Retrouvez davantage de renseignements sur le référent laïcité en cliquant [sur le lien](#).

3

Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

La liste des données devant figurer dans la base de données sociales mise en place par les collectivités et établissements publics est annexée à [cet arrêté du 10 décembre](#). Ce texte entre en vigueur pour les rapports sociaux uniques élaborés en 2022 au titre de l'année 2021.

Cette liste correspond à toutes les données sociales qui devront être renseignées dans la base de données sociales, qui sert elle-même à rédiger le rapport social unique (qui remplace le bilan social), lui-même déterminant pour la mise au point des lignes directrices de gestion.

Les thématiques suivantes notamment doivent être couvertes par ce rapport :

- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- les parcours professionnels ;
- les recrutements ;
- la formation ;
- les avancements et la promotion interne ;

- la mobilité ;
- la mise à disposition ;
- la rémunération ;
- la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la diversité ;
- la lutte contre les discriminations ;
- le handicap ;
- l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022

[La loi](#) prévoit **deux dispositions** concernant la fonction publique territoriale :

► Engagement de servir des agents de police municipale

4

Pendant trois ans au maximum à compter de la date de titularisation, un engagement de servir peut être imposé par la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale au fonctionnaire stagiaire recruté dans un cadre d'emplois de la police municipale.

En cas de rupture de cet engagement, le fonctionnaire rembourse, à la demande de l'employeur territorial, une somme forfaitaire prenant en compte le coût de sa formation initiale d'application. Les modalités de calcul du montant forfaitaire à rembourser tiennent compte du temps passé sur le poste après la titularisation. Le maire ou le président de l'EPCI peut dispenser l'agent qui rompt son engagement, de tout ou partie du remboursement, pour des motifs impérieux notamment tirés de son état de santé ou de nécessités d'ordre familial, et ce, sur la base de justificatifs.

Ce décret déjà entré en vigueur est pris pour l'application de l'article L. 412-57 du code des communes créées par l'article 9 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés.

► Majoration de la cotisation CNFPT

L'article 122 prévoit que conformément à la loi du 6 août 2019, le CNFPT versera aux CFA les frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et établissements publics.

Pour effectuer ce versement, la cotisation CNFPT sera assortie d'une majoration due par les collectivités territoriales et leurs établissements au titre de la formation professionnelle de leurs agents. Cette majoration est

assise sur la masse des rémunérations versées aux agents. Son taux est fixé par le conseil d'administration du CNFPT, dans la limite d'un plafond ne pouvant excéder 0,1 %.

En pratique, **cette majoration est appliquée selon le même principe que la cotisation obligatoire.**

Pour chaque collectivité ou établissement public qui a au moins un emploi à temps complet inscrit à son budget au 1^{er} janvier d'une année :

- Fonctionnaires CNRACL : Traitement de Base Indiciaire + NBI
- Fonctionnaires IRCANTEC : Brut imposable, y compris les avantages en nature
- Contractuels de droit public : Brut imposable, y compris les avantages en nature
- Contractuels de droit privé, sauf les apprentis : Brut imposable, y compris les avantages en nature

Au 1^{er} janvier 2022, le taux de cette cotisation est fixé à 0,05 %.

Circulaire sur le déferé-suspension préfectoral relatif à la laïcité

5

[La loi confortant le respect des principes de la république](#) créé la possibilité pour le Préfet de demander la suspension de l'exécution des actes des collectivités territoriales **portant gravement atteinte aux principes de laïcité et de neutralité des services publics.**

[Une instruction du 31 décembre 2021](#) vient préciser les contours de cette nouvelle procédure. Ainsi, tous les actes qui portent "gravement atteinte au principe de laïcité et de neutralité du service public" peuvent désormais faire l'objet d'un déferé-suspension.

Elle permet au préfet de demander la suspension de l'acte de la collectivité s'il constate, lors du contrôle de légalité, un manquement. Il peut ainsi saisir le juge administratif pour demander la suspension de son exécution, le temps pour le juge de vérifier sa légalité.

Les élections professionnelles

La date des élections professionnelles au sein de la fonction publique a été fixée **au 8 décembre 2022**.

Les agents publics appelés à voter **devront choisir les représentants du personnel siégeant au sein des différents organismes consultatifs de la fonction publique (CAP et CCP) ainsi que, pour le Comité Social Territorial (CST) pour un mandat d'une durée de 4 ans.**

Pour rappel, la loi n°2019-828 du 06 août 2019 TFP **est venue créer une nouvelle instance statutaire** : le Comité Social Territorial (CST), issue de la fusion des actuels Comités Techniques et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

A l'instar du comité technique, le CST est créé dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant **au moins 50 agents**.

Les collectivités qui franchissent ce seuil au 1^{er} janvier 2022 devront en aviser le CDG30.

Pour les collectivités affiliées, le CDG 30 assure l'organisation des élections des CAP, des CCP et du CST siégeant auprès du CDG. Les collectivités affiliées disposant de leur propre CST ainsi que les collectivités non affiliées disposant de leurs propres instances paritaires (CAP, CCP et CST) auront la charge d'organiser ces élections.

6

Les dispositions relatives au Covid-19

Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique

[La loi](#) transforme le passe sanitaire en un passe vaccinal au 24 janvier 2022 pour les activités du quotidien (restaurants, cinémas...), élargit les possibilités de contrôle et renforce les sanctions en cas de fraude au passe. L'état d'urgence sanitaire est en outre prolongé dans plusieurs territoires d'outre-mer jusqu'au 31 mars 2022.

Décret n° 2022-27 du 13 janvier 2022 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de la crise sanitaire

7

[Ce décret](#), modifiant le [décret n°2021-699](#) prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire prévoit que pour que leur schéma vaccinal reste reconnu comme complet, la dose de rappel du vaccin est obligatoire, à partir du 15 janvier, pour tous les adultes de dix-huit ans et un mois ou plus, et non plus uniquement pour les personnes de soixante-cinq ans ou plus.

Note d'information relative au télétravail et au respect des règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail sur site dans la fonction publique territoriale

[La note prévoit :](#)

- La prolongation des trois jours de télétravail jusqu'au 3 février
- Le rappel des mesures de protections renforcées sur site telles que :
 - o Les gestes barrières
 - o La désinfection des postes de travail
 - o L'utilisation du gel hydro alcoolique
 - o L'installation de capteur de CO2

- Le lissage des horaires
- La distanciation d'au moins 2 mètres
- La tenue des réunions en visio conférence

Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale (mise à jour au 28/01/2022)

[La foire aux questions](#) apporte des précisions concernant :

► Le passe vaccinal

Depuis le 24 janvier 2022, le passe sanitaire est remplacé, pour les personnels qui y étaient soumis, **par le passe vaccinal**. Il est donc obligatoire pour les agents publics qui interviennent dans ces lieux dès lors que leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public. Les agents publics qui y exercent leurs fonctions selon ces modalités devront donc présenter un passe vaccinal valide.

Le passe vaccinal consiste en la présentation numérique d'une preuve sanitaire valide d'un schéma vaccinal complet, d'un certificat de rétablissement ou d'un certificat de contre-indication.

Des mesures transitoires sont cependant prévues pour les personnes qui s'engagent dans un parcours vaccinal entre les 24 janvier et le 15 février 2022. Les personnes qui ont reçu une première dose de vaccin depuis moins de quatre semaines peuvent accéder aux lieux où le passe vaccinal est requis en présentant un justificatif de l'administration de cette première dose et le résultat d'un test ou examen de dépistage de moins de 24 heures.

► La situation des agents contraints de garder leur enfant

Lorsque les agents territoriaux sont contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant en situation de handicap en raison de la fermeture d'une école, établissement d'accueil ou crèche, **il est recommandé de les placer en ASA s'ils ne peuvent pas télétravailler.**

De même lorsque l'école ne fait pas l'objet d'une mesure de fermeture pour raison sanitaire mais que l'enfant est :

- **Positif** : l'un des deux parents télétravaille ou, s'il ne le peut, est placé en ASA le temps strictement nécessaire à l'isolement. Ce type d'ASA ne s'impute pas sur le contingent des ASA garde d'enfants.
- **Cas contacts** dans le cadre de l'école, l'établissement d'accueil ou la crèche et nécessitant un test :

- **Concernant les enfants de moins de 3 ans cas contact** : le seul justificatif à présenter est le résultat négatif d'un test antigénique. L'un des deux parents peut alors bénéficier d'une ASA le temps strictement nécessaire pour accompagner son enfant réaliser le test. Si le délai est plus long qu'usuellement, le parent exerce en télétravail jusqu'au résultat ou à défaut est placé en ASA. Il retourne à son poste de travail si le résultat est négatif ou poursuit le télétravail s'il exerce dans le cadre des 3 jours de télétravail prescrits ou des 4 jours recommandés.
- **Pour les enfants de plus de 3 ans** : le justificatif peut être une attestation parentale d'autotest négatif.

Pour pouvoir bénéficier d'une ASA, l'agent public devra remettre à son employeur un justificatif attestant de la fermeture de la structure ou un document officiel attestant que l'enfant ne peut être accueilli jusqu'au test négatif.

Jurisprudence

CAA de Marseille, le 25 novembre 2021, requête n° 20MA04217

En l'espèce, la commune avait choisi de mettre en place un nouvel outil de suivi du temps de travail de ses agents, leur demandant d'utiliser une pointeuse pour enregistrer leurs heures d'arrivée et de départ. L'agent a été invité par un courriel de la directrice des ressources humaines de la mairie à venir retirer son nouveau badge. Il a également été informé que l'appareil sur lequel il devait badger se situait au centre technique municipal. Une semaine plus tard, un courrier du maire a rappelé à l'intéressé son obligation de pointage et lui a ordonné de récupérer son badge sans délai.

Sourd aux invectives de sa hiérarchie, l'intéressé n'a finalement retiré son badge que trois mois plus tard, à l'issue de l'entretien préalable à la sanction objet du litige.

La CAA de Marseille a considéré que le comportement de l'agent était fautif. **En refusant ainsi à plusieurs reprises et malgré les différents rappels qui lui ont été faits, de retirer son badge et de pointer, il a manqué à son devoir d'obéissance à l'autorité hiérarchique et commis une faute.**

10

CAA de Paris, 6 juillet 2021, requête n°20PA03676

La réorganisation du service « propreté » d'une commune ayant entraîné la suppression de son emploi, un agent contractuel a été convoqué à un entretien préalable à son licenciement. La commune qui l'employait a fait appel du jugement qui avait annulé ce licenciement.

Or en l'espèce, **le licenciement litigieux a été pris à une date où le conseil municipal ne s'était pas prononcé sur la réorganisation du service propreté de la commune et la suppression d'emplois d'agent technique en résultant.** Aussi, la Cour a conclu, comme les juges de première instance, à l'illégalité du licenciement de l'agent.

Questions écrites

Question écrite de Typhanie Degois, n°35448, JO de l'Assemblée nationale du 7 septembre 2021

Une monétisation des jours épargnés au sein du CET est-elle possible pour les agents détachés d'office partant à la retraite ?

L'article 15 de la loi de 1983 prévoit le détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation d'un service public vers une personne morale de droit privée, dont les modalités sont précisées dans le décret n°2020-714.

L'article 14 de la loi de 1983 instaure le principe de la portabilité du compte épargne temps en cas de mobilité des agents publics entre versants de la fonction publique et quelle que soit la position du fonctionnaire.

En application de l'article 9 du décret n°2004-878, l'agent public détaché conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre du CET. Ces dispositions sont applicables aux agents détachés d'office.

Ainsi, l'organe délibérant a la possibilité de prévoir par délibération l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits épargnés sur le CET dès lors que le nombre de jours inscrits sur le compte est supérieur à quinze jours.

Lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à quinze, l'agent public ne peut les utiliser que sous forme de congés, il s'agit d'une règle applicable dans les trois versants de la fonction publique. Le Gouvernement n'entend pas faire évoluer la réglementation sur ces deux points

De plus, le détachement d'office s'accompagne de certaines garanties en cas de radiation des cadres. Le fonctionnaire bénéficie ainsi, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, de l'indemnité de départ prévue par l'article 15-5 (3°) du décret du 13 janvier 1986.

Par conséquent, **le Gouvernement n'envisage pas de dispositions spécifiques relatives aux droits à congés accumulés sur les CET des fonctionnaires territoriaux détachés d'office radiés des cadres**, ce sujet ne pouvant au demeurant être examiné que dans le cadre d'une approche commune aux trois versants de la fonction publique.

11

Autres informations

Le mot du Pôle Santé

RAPPEL : [L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021](#) introduit l'organisation obligatoire d'un débat portant sur la protection sociale complémentaire des agents au plus tard le 18 février 2022.

Le mot du service Emploi du CDG

Deux dispositifs majeurs sont déployés en matière **de formation au métier de secrétaire de mairie** :

► **Le diplôme universitaire de secrétaire de mairie**

ORIGINES

Alors que dans le département, plus d'un secrétaire de mairie sur trois sera parti à la retraite d'ici 2024, **l'université de Nîmes et le centre de gestion, en lien avec le syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales**, se sont engagés dans une réflexion conduisant à la mise en place de ce DU.

POUR QUI ?

Des secrétaires de mairie déjà en poste, des agents pouvant revendiquer à exercer la fonction et des étudiants de master spécialisés en droit public à hauteur de 15 stagiaires par session.

12

QUOI ?

Une formation d'adaptation à l'emploi

Une formation permettant l'acquisition de savoirs et de savoir-faire opérationnels

Une formation en « présentiel »

DURÉE

Durée de la formation : 91 heures

Rythme de la formation: annuel

Cette formation se déroulera pour l'année 2022 **de mars à septembre un jeudi sur deux** selon le rythme suivant :

- 13 journées de 7 h de formation dont 7 seront effectuées sur le site de l'université de Nîmes et 6 au sein d'institutions partenaires.

Ce format préserve la nécessaire présence en collectivité de l'agent.

Suite au succès rencontré lors des réunions de territoire organisées par le CDG30 fin 2021, les inscriptions pour la session 2022 sont déjà clôturées par l'Université de Nîmes.

Le CDG30 participe aux sélections qui se dérouleront dès le mois de janvier 2022 auprès de l'Université de Nîmes. Le démarrage est prévu pour le 10 mars 2022.

Si vous souhaitez obtenir des renseignements sur ce DU ou sur les prochaines sessions à venir, vous pouvez vous rapprocher du service emploi du CDG emploi@cdg30.fr

► La formation des secrétaires de mairie

13

ORIGINES

Les mairies éprouvent des difficultés à recruter un secrétaire de mairie, métier polyvalent et complexe, qui constitue un organe vital au bon fonctionnement de la collectivité. Ce constat est confirmé par les services du CDG qui reçoivent de nombreuses demandes d'accompagnement dans ce domaine du secrétariat de mairie.

Un partenariat Région, Pôle Emploi, CNFPT et CDG30 a été lancé afin de former les demandeurs d'emploi au métier de secrétaire de mairie.

POUR QUI ?

Les demandeurs d'emploi inscrit à Pole Emploi, CAP Emploi, indemnisés ou non.

Prérequis : Titulaire d'un Bac à Bac +2 (si possible filière comptabilité-gestion) ou justifier de 3 années d'expériences dans la comptabilité et la paie. Avoir un bon niveau d'expression écrite et orale. Maîtrise de Word et Excel. Avoir une connaissance de l'environnement territorial.

QUOI ?

L'objectif de cette action est de former des demandeurs d'emploi dans le domaine du secrétariat de mairie : état civil, élections, comptabilité publique, paie, urbanisme afin qu'ils puissent répondre aux besoins en remplacements temporaires ou trouver un emploi permanent en collectivité.

Les objectifs pédagogiques porteront sur les principales compétences attendues d'un(e) secrétaire de mairie : assistance et conseil aux élus, élaboration des documents administratifs et budgétaires, gestion des affaires générales, accueil et renseignement de la population.

CALENDRIER PRÉVISIONNEL

La formation se déroulera sur 29 jours du mois d'avril 2022 jusqu'au mois de juillet 2022 et comprend :

- 182 heures de formation théorique
- 2 semaines de stage en collectivité

Lieu : CNFPT-Antenne Gard Lozère à Caveirac

Lieu de stage : en collectivité, recherche de stage à réaliser par vos soins, le CDG 30 sera en soutien.

FINANCEMENT

La Région Occitanie finance la formation pour les demandeurs d'emploi

Allocataires ARE: vos indemnités seront versées par pôle emploi.

Sans allocation : vous pouvez contacter votre conseiller Pôle Emploi.

CANDIDATURES

Des réunions d'information collectives à destination des demandeurs d'emploi ont été co-organisées par le CDG30 sur le territoire gardois, en lien avec les agences Pôle emploi / Cap Emploi et le CNFPT.

La sélection des candidats est actuellement en cours pour un démarrage prévu le 4 avril 2022.

Si vous souhaitez recruter, former, accueillir en stage, obtenir des renseignements sur cette formation, vous pouvez vous rapprocher du service emploi du CDG emploi@cdg30.fr

Référent déontologue, référent laïcité et dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

En lien avec l'actualité récente et notamment le décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité nous vous proposons ce mois-ci de faire le point sur le référent déontologue, le référent laïcité et le dispositif de signalement des actes de violences de discrimination de harcèlement et d'agissements sexistes dont le champ de compétence a été étendu par la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République.

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Textes de référence :

- [Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique](#)

15

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a créé le droit, pour tous les agents exerçant dans la fonction publique de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter **tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le statut général des fonctionnaires.**

► Motifs de saisine du référent déontologue

Le référent déontologue peut être saisi de questions relatives

- au respect des obligations de dignité, impartialité, intégrité et probité
- à l'obligation de neutralité
- à la prévention des situations de conflits d'intérêts
- à l'assistance à la rédaction des déclarations d'intérêts et de patrimoine
- à la délégation de gestion du patrimoine
- au cumul d'activités
- à l'exercice d'activités dans le secteur privé en cas de départ de la fonction publique ou à la nomination sur certains emplois d'une personne ayant exercé précédemment une activité privée lucrative

- au respect du secret professionnel et de l'obligation de discrétion
- à l'obligation d'information du public
- au devoir d'obéissance hiérarchique.

► Qui peut saisir le référent déontologue ?

Tout agent territorial qu'il soit fonctionnaire ou contractuel de droit public ou privé appartenant à une collectivité affiliée ou adhérente au centre de gestion peut saisir le référent déontologue placé auprès CDG30.

De plus, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a modifié les règles applicables en matière de déontologie dans la fonction publique, et instauré la possibilité pour les collectivités de saisir directement le référent déontologue.

► Modalités de saisine du référent déontologue

Par courriel : deontologie.laicite@cdg30.fr

Par courrier sous pli confidentiel :

Référent Déontologue
Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gard
183 chemin du Mas Coquillard
30900 Nîmes

16

LE RÉFÉRENT LAICITÉ

Textes de référence :

- [Loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République](#)
- [Décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique](#)

La désignation des référents laïcité **est intégrée dans les missions obligatoires des centres de gestion exercées à l'égard des collectivités affiliées**, et dans le « bloc de compétences insécable » auquel les collectivités non affiliées peuvent choisir d'adhérer. Pour rappel, la circulaire du 15 mars 2017 avait indiqué que les fonctions de référent laïcité pouvaient être exercées par le référent déontologue institué par la loi Déontologie du 20 avril 2016.

Pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés au CDG30 à titre obligatoire ou volontaire, **le président du CDG désigne le référent laïcité** qui aura compétence pour exercer ses missions auprès des agents des collectivités concernées. Cette désignation sera officialisée lors du prochain CA du CDG.

► Rôle du référent laïcité

En application de l'article 28 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte.

Il est par ailleurs chargé d'organiser à son niveau et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité **la journée de la laïcité le 9 décembre** de chaque année.

► Qui peut saisir le référent Laïcité ?

Le référent laïcité apporte conseil **aux chefs de service et aux agents publics** par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général.

► Modalités de saisine du référent laïcité

Par courriel : deontologie.laicite@cdg30.fr

Par courrier sous pli confidentiel :

Référent Laïcité
Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gard
183 chemin du Mas Coquillard
30900 Nîmes

17

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Textes de référence :

- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)
- [Loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République](#)

S'inscrivant dans le cadre de la grande cause de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a intégré un **dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** dans le statut général des fonctionnaires, en créant l'article 6 quater A dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi a de permettre aux agents de signaler de tels actes les collectivités et établissement publics ont **l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement** ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou

d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés.

Chaque autorité doit mettre en place ce dispositif, il peut également être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations ou confié au CDG pour les collectivités qui en font la demande. Aussi les collectivités qui souhaiteraient bénéficier du dispositif mis en place par le CDG30 sont appelés à prendre contact avec le centre de gestion à l'adresse : recueil.signalements@cdg30.fr.

► **Actes pouvant faire l'objet d'un signalement :**

- Les violences
- Le harcèlement moral au travail
- Les discriminations
- Les atteintes volontaires à l'intégrité physique
- Les menaces
- Les intimidations.

► **Qui peut signaler un acte de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes à la cellule de signalement placée auprès du CDG30 ?**

L'ensemble des personnels de la collectivité concernée (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, bénévoles) ainsi que les élèves ou étudiants en stage sous réserve que leur collectivité ou établissement ait adhéré au dispositif mis en place par le CDG30.

Ce dispositif s'étend aux actes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra professionnelle détectés sur le lieu de travail.

► **Modalités de saisine de la cellule de signalement**

Par courriel : recueil.signalements@cdg30.fr

Par courrier sous pli confidentiel :

Cellule de signalements
Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gard
183 chemin du Mas Coquillard
30900 Nîmes

Vous trouverez des informations complémentaires sur ces trois dispositifs sur le site du CDG à l'adresse suivante : <https://www.cdg30.fr/deontologie-mediation-et-signalements-0>

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de décembre.

1. La GIPA s'applique-t-elle à tous les agents et à l'ensemble des collectivités ?

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat s'applique à toutes les collectivités et elle est versée de droit aux agents suivants qui remplissent les conditions :

- aux fonctionnaires territoriaux
- aux agents publics non titulaires recrutés sur CDI et rémunérés par référence expresse à un indice
- aux agents publics non titulaires recrutés sur CDD, employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunérés, en application de leur contrat, par référence expresse à un indice

Le montant versé est calculé de la façon suivante :

$(\text{TIB de l'année de début de la période de référence}) \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - (\text{TIB de l'année de fin de la période de référence})$

Pour la mise en œuvre du dispositif en 2021, la période de référence va du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020 et les valeurs de base sont les suivantes :

- inflation : 3,78%
- valeur moyenne du point 2016 : 55,7302 euros
- valeur moyenne du point 2020 : 56,2323 euros

2. Un agent positif au COVID peut-il se voir retirer ses primes ?

Les agents positifs à la COVID-19 sont placés en congé de maladie ordinaire dans les conditions de droit commun. Aussi, le maintien du régime indemnitaire pendant un congé de maladie ordinaire dépend de la délibération prise par chaque collectivité sur le sujet.

Toutefois il est vrai que dans le cadre de la crise sanitaire, le Gouvernement avait invité les collectivités à délibérer, si ce n'était pas le cas, pour décider du maintien de ce régime indemnitaire. Il s'agit toutefois d'une recommandation sans caractère obligatoire.

S'agissant du jour de carence, en effet les agents testés positifs, s'ils ont obtenu un arrêt dérogatoire sur la plateforme declare.ameli.fr sont placés en congé de maladie sans application du jour de carence.

3. Comment doit-on considérer les congés annuels et les jours de RTT d'un agent en maternité et en congé parental ?

Le congé de maternité est considéré comme service accompli, et ouvre donc des droits à congé annuel.

Les périodes de congé de maternité génèrent des droits à l'acquisition de jours d'ARTT. En effet, l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 dispose que seuls les congés pour raison de santé n'ouvrent pas ces droits.

La période passée en congé parental n'est pas considérée comme du service accompli pour apprécier les droits à congés annuels et les RTT.

4. Que devient le dossier individuel de l'agent en cas de mutation ?

En cas de mutation, le dossier de l'agent fonctionnaire doit être transmis dans son intégralité à la collectivité d'accueil par la collectivité d'origine. (Code des communes - art L 411-1)

Cette transmission découle du principe de la carrière unique. En effet, quel que soit le nombre d'employeurs, l'agent n'a qu'une seule carrière et donc un seul dossier qui le suivra d'une administration à une autre. Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration d'origine de conserver une copie du dossier transmis. Il s'agit uniquement d'une mesure de précaution.

En tout état de cause, les décisions importantes ont pris la forme d'un arrêté et subsisteront dans le registre des arrêtés pris par l'autorité territoriale.