

ÉVÉNEMENT

LE CENTRE DE GESTION AU CONGRÈS DE L'ASSOCIATION DES TECHNICIENS TERRITORIAUX DE FRANCE

Vendredi 15 octobre prochain au complexe Odalys de la Londe-les-Maures, le Centre de Gestion du Var, partenaire de l'Association des Techniciens Territoriaux de France, sera présent au Congrès de l'ATTF.

Cette association, créée il y a 51 ans, est composée de bénévoles – adjoints techniques, techniciens – dont l'objectif est de créer un réseau d'échanges à l'échelle nationale afin de partager et améliorer leurs compétences.

L'ATTF entretient des partenariats étroits avec d'autres organismes comme : l'Organisme de Qualification de l'Ingénierie, Plante et Cité, Afnor, l'Association Française de l'Éclairage, le Syndicat National du Béton Prêt à l'Emploi, le Centre d'Études et d'Expertise sur les Risques, l'Environnement, la Mobilité et l'Aménagement. Des échanges qui ont permis aux techniciens territoriaux de faire connaître et reconnaître leur technicité.



Pour le prochain congrès – ou près de 30 entreprises seront attendues - l'ATTF accueillera ses partenaires institutionnels pour leur présenter leurs nouveaux produits et solutions techniques ou réglementaires. Cette journée sera également l'occasion de présenter le Plan Climat Air Énergie Territorial (PCAET). Les participants pourront ainsi recueillir des informations et de la documentation sur ce Plan, avec des explications fournies par le maître d'œuvre.

Le Centre de Gestion, partenaire privilégié des collectivités et établissements publics, présentera quant à lui les différents modes d'accès à la Fonction Publique comme les concours en lien avec les métiers de techniciens, ainsi que l'ensemble des informations statutaires liées aux cadres d'emplois.

CAMPAGNE

LES ENJEUX DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Le 31 mai dernier, le CDG83 lançait la campagne du rapport social unique. Une campagne ouverte cette année à destination de l'ensemble des collectivités et établissements publics (affiliés et non affiliés) suite au décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la Fonction Publique. Ainsi, les collectivités et établissements publics sont invités à se connecter sur une plateforme unique – www.donneessociales.fr – pour y saisir l'ensemble des données relatives à leurs ressources humaines : effectifs, positions statutaires, postes pourvus, formations, handicap...

■ ACCOMPAGNEMENT DU CDG

Le Centre de Gestion se propose d'accompagner les collectivités varoises durant cette phase de recueil des données avec toutefois une limite. « Nous sommes là pour aider les collectivités et établissements publics dans leurs recherches d'informations, pour assurer le contrôle de cohérence, bref, pour tout ce qui concerne les problèmes techniques,

explique Hélène Patigny, gestionnaire Emploi Public au CDG 83. En revanche, nous ne pouvons intervenir pour la compilation des données qui doit être assurée exclusivement par la collectivité. » Ce recueil de données se poursuivra jusqu'au 30 septembre. « À partir de cette date, nous commencerons la synthèse des données qui sera présentée au Comité Technique pour les collectivités rattachées au CDG, poursuit Hélène Patigny. Le rapport social unique nous permettra de disposer d'une cartographie sur les métiers, l'emploi, la formation... ».

Le pôle Conseil et Emploi territorial propose aux collectivités aussi une synthèse globale reprenant les principales informations du rapport social unique. « Nous pouvons également élaborer des synthèses plus ciblées sur l'absentéisme, les risques psychosociaux ou bien encore l'égalité professionnelle », conclut Hélène Patigny.

**Pour tous renseignements sur le rapport social unique :
Hélène Patigny, gestionnaire Emploi Public – helene.patigny@cdg83.fr**

ACTUALITÉS RÉGLEMENTAIRES

1) Forfait télétravail : Dans le prolongement de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans les trois versants de la fonction publique, le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 crée une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la fonction publique d'État, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale, sous réserve, dans ce dernier cas, d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité. Le texte précise le champ d'application du dispositif et les modalités de versement de ce « forfait télétravail ». Le décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 2021. Le montant est fixé à 2,5€ par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220€ par an selon un arrêté. Le premier versement de cette indemnité télétravail interviendra au premier trimestre 2022.

(Source : Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats + Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats + veille du 03/09/2021).

2) Loi confortant le respect des principes de la République : Nouvelle mission CDG et Nouvelle obligation déontologique : le référent laïcité / nouvelle sanction pénale / Extension du dispositif de signalement :

Le fonctionnaire est formé au principe de laïcité. Les administrations de l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics désignent un référent laïcité. 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 chargé d'organiser une journée de laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service (nouvel article 28 ter de la loi de 83). Un décret en Conseil d'État détermine les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité. (Il a été annoncé que « Le décret d'application sera publié d'ici la fin de l'année 2021. Les référents seront désignés dès la publication du décret d'application et seront ainsi opérationnels dès début 2022. ») La désignation d'un référent laïcité chargé des missions prévues à l'article 28 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 est assuré par le CDG pour les collectivités et établissements affiliés et ceux qui ont signé la convention socle. Est créée une sanction pénale de « cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende » pour les personnes usant « de menaces ou de violences ou de commettre tout autre acte d'intimidation à l'égard de toute personne participant à l'exécution d'une mission de service public, afin d'obtenir pour soi-même ou pour autrui une exemption totale ou partielle ou une application différenciée des règles qui régissent le fonctionnement dudit service ». L'article 11 étend le dispositif de signalement à la disposition des agents publics aux « atteintes volontaires à l'intégrité physique » ainsi qu'aux « agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation ». Il prévoit également qu'en cas de « risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique du fonctionnaire, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits.

(Source : LOI n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République (1) + veille du 03/09/2021. On attend un décret d'ici la fin de l'année).

(suite page 2)

PÔLE CARRIÈRE : UN ACCOMPAGNEMENT SUR-MESURE !

Le CDG83 propose aux collectivités et établissements publics qui le souhaitent, un accompagnement sur des dossiers en lien avec la carrière des agents.

« Il s'agit d'un dispositif qui a été mis en sommeil en raison de la période de restrictions sanitaires mais qui, sous l'impulsion du Président Christian Simon, a été réactivé. Ces interventions nous permettent de mettre chaque dossier à jour, de les vérifier, de s'assurer que le suivi est correct mais aussi d'aider la collectivité à rédiger ses actes », explique Marielle Grandjean, responsable du pôle. À cette occasion, un correspondant de la Caisse Nationale des Retraites des Collectivités Locales du CDG (CNRACL) intervient pour répondre aux interrogations du personnel en matière de retraite : simulation, carrière longue...

■ RÉUNIONS PLURIDISCIPLINAIRES

Les agents du pôle ont accompagné notamment ces dernières semaines

les communes de Pignans, Tourves, La Verdrière et Brue-Auriac. « Soit nous nous rendons sur place, soit nous accueillons les collectivités au siège du CDG », souligne Marielle Grandjean. Par ailleurs, le pôle Carrière propose son aide pour l'organisation des élections professionnelles, plus précisément pour les Comités Techniques des collectivités de plus de 50 agents. Enfin, le CDG 83 organise des réunions pluridisciplinaires avec les pôles Carrière - Instances - CNRACL, Conseil et Emploi territorial, Santé et Conditions de travail, Prévention des risques professionnels, ainsi que le service Paye pour travailler en transversalité sur tous dossiers en lien avec le retour et le maintien à l'emploi sur demande. Pour certaines situations, le service des affaires juridiques peut être sollicité.

TÉLÉTRAVAIL

CRÉATION D'UNE ALLOCATION FORFAITAIRE DE TÉLÉTRAVAIL AU BÉNÉFICE DES AGENTS PUBLICS

But : Cette allocation, non obligatoire, a pour but d'indemniser le télétravail dans la Fonction Publique d'État, la Fonction Publique Hospitalière et la Fonction Publique Territoriale.

Date d'entrée en vigueur : 01/09/2021

Objet : contribuer au remboursement des frais engagés au titre du télétravail, sous la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait télétravail »

Bénéficiaires : Dans la Fonction Publique Territoriale, sont concernés les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les agents non titulaires ainsi que les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage avec une personne morale de droit public relevant de la FPT, après avis du Comité Technique et délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale.

Conditions : exercer ses missions en télétravail dans les conditions fixées par le décret du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction Publique et la magistrature. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent délibérer après avis du Comité Technique pour le mettre en place.

Montant : le montant du « forfait télétravail » est fixé par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an (arrêté du 26 août 2021)

Modalités de versement du forfait télétravail :

Le « forfait télétravail » est versé :
- sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité territoriale ;
- selon une périodicité trimestrielle. Cependant, par dérogation, le premier versement du « forfait télétravail » pour les journées de télétravail effectuées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021 intervient au premier trimestre 2022

Le cas échéant, il fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

Le « forfait télétravail » peut également 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.

3) Illégalité de la délibération plafonnant le CIA (du RIFSEEP) à 1€ : Le conseil municipal a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la commune comportant, d'une part, une indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise et, d'autre part, un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel, de la valeur de l'agent et de sa manière de servir. La délibération litigieuse a décidé que pour chacun des groupes de fonctions existant dans la commune, le plafond de ce complément serait fixé à un euro. En limitant à un euro le plafond du complément indemnitaire annuel, la délibération litigieuse a méconnu les dispositions aux termes desquelles ce complément doit être versé en fonction de l'appréciation de l'engagement professionnel des agents suivant des critères définis par la commune. Par suite, le préfet est fondé à demander l'annulation de la délibération, laquelle revêt un caractère indivisible.

(Source : [CAA de NANTES, 6^{ème} chambre, 01/06/2021, 19NTO3158 + veille du 03/09/2021](#)).

4) Le Ministère de la Cohésion des Territoires et des relations avec les collectivités locales détaille la mise en œuvre de la formation à la langue des signes française par les collectivités territoriales de plus de 10.000 habitants en application de l'article 106 de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019. (Source : [www.collectivites-locales.gouv.fr + lettre d'information du 22/07/2021 + veille du 10/08/2021](#))

5) GIPA 2021 : Pour l'application du décret du 6 juin 2008 relatif à la GIPA 2021, pour la période de référence fixée du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020, 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 : + 3,78 % ; valeur moyenne du point en 2016 : 55,7302 euros ; valeur moyenne du point en 2020 : 56,2323 euros.

(Source : [Arrêté du 23 juillet 2021 fixant au titre de l'année 2021 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat + veille du 20/08/2021](#)).

6) Modalités d'application des nouvelles dispositions relatives à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique : Un décret fixe les modalités d'application des nouveaux articles 8 bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. Il définit les modalités de négociation des accords, notamment s'agissant de la demande à l'initiative des organisations syndicales d'ouvrir une négociation ou des modalités d'organisation des réunions à distance. Il identifie les mentions obligatoires que les accords doivent comporter, précise les conditions de publication des accords, ainsi que les conditions dans lesquelles les accords peuvent être révisés, suspendus et dénoncés.

(Source : [Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique + veille du 24/06/2021](#)).