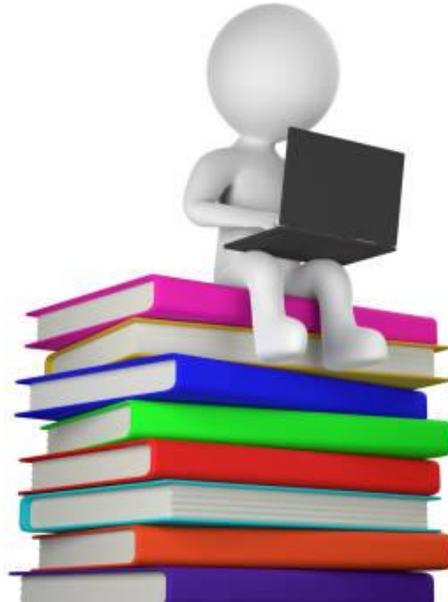




ACTURH Accompagnement Conseil sta TU_t RH

A retrouver sous notre site www.cdg-12.fr



<u>Nouvelle extension du CTI</u> <u>Régime indemnitaire des sous filières médico-sociale et</u> <u>médico-technique.....</u>	<u>P.2</u>
<u>Congé de proche aidant</u> <u>Assistants maternels</u> <u>Le droit des contractuels.....</u>	<u>P.3</u>
<u>Le recueil et traitement des signalements.....</u>	<u>P.4</u>

NOUVELLE EXTENSION DU CTI

Référence : loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022

L'article 44 de la loi de finances rectificative pour 2022 a modifié l'article 48 de la Loi de Financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2021 afin d'étendre le bénéfice du Complément de traitement indiciaire (CTI) :

- aux personnels paramédicaux de certaines structures territoriales spécifiques qui n'en bénéficiaient pas jusqu'à présent ;
- à certains personnels socio-éducatifs exerçant au sein des établissements, services et centres sociaux et médico-sociaux ;
- aux aides à domicile.

La Direction des Collectivités Locales a apporté le 7 septembre, les précisions suivantes :

- Un décret d'application doit être pris pour la mise en œuvre des dispositions précitées : la liste des cadres d'emplois socio-éducatifs concernés (elle devrait être identique à celle prévue en annexe du décret n°2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation).
- Montant brut du CTI = 49 points d'indice majoré, soit 238 euros mensuels bruts.
- Effet rétroactif au 1^{er} avril 2022 pour le versement du CTI prévu. Pas de délibération nécessaire.
- Il n'est pas prévu d'étendre le bénéfice du CTI aux médecins territoriaux. Ces agents demeurent toutefois éligibles à une prime de revalorisation, d'un montant de 517 euros mensuels bruts, instituée par délibération de l'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics après avis du comité technique.

REGIME INDEMNITAIRE des sous-filières médico-sociale et médico-technique

Référence : arrêté du 12 juillet 2022 portant majoration exceptionnelle des taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif dans la fonction publique hospitalière.

Sont susceptibles d'être concernés par cette majoration exceptionnelle (selon la rédaction de la délibération portant transposition dans la collectivité), les cadres d'emplois territoriaux suivants :

- aides-soignants ;
- auxiliaires de puériculture ;
- auxiliaires de soins ;
- techniciens paramédicaux ;
- pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens ;
- masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes ;
- infirmiers ;
- infirmiers en soins généraux ;
- puéricultrices ;
- sages-femmes ;
- cadres de santé paramédicaux.

Pour la période entre le 1er juillet et le 30 septembre 2022, les taux sont doublés :

- à 0,34 € par heure (au lieu de 0,17 €) pour le travail normal de nuit ;
- à 1,80 € (au lieu de 0,90 €) pour la majoration en cas de travail intensif.

L'indemnité horaire pour travail normal de nuit et la majoration pour travail intensif sont cumulables avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

CONGE DE PROCHE AIDANT

Référence : [décret n°2022-1037 du 22 juillet 2022](#) (pris pour l'application de l'article 54 de la loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de la LFSS pour 2022).

Modification de l'article L634-1 CGFP-dispositions applicables au 1^{er} juillet 2022.

Dans le but d'élargir le champ d'application du congé de proche aidant :

- la condition de particulière gravité de la perte d'autonomie ou du handicap de la personne aidée est supprimée;
- la liste des pièces justificatives pour l'octroi du congé (cf article D.3142-8 code du travail) est adaptée.
- le congé est étendu aux aidants de tous les bénéficiaires de l'APA.

A retrouver sous [www.cdg-12.fr/espace abonnés/GRH/index/Congé de proche aidant](http://www.cdg-12.fr/espace_abonnés/GRH/index/Congé_de_proche_aidant).

ASSISTANTS MATERNELS

Référence : **Arrêté du 13 juillet 2022 et arrêté du 29 juillet 2022 (art. 6)**

Ces deux arrêtés fixent un nouveau modèle CERFA ainsi que la composition du dossier pour une première demande d'agrément ou une demande de renouvellement de l'agrément d'assistant maternel.

Ils listent également les diplômes dans le domaine de la petite enfance dispensant les assistants maternels agréés de suivre la partie de la formation obligatoire consacrée aux besoins fondamentaux de l'enfant.

LE DROIT DES CONTRACTUELS

Référence : [décret 2022-1153 du 12 août 2022](#) modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Le décret 2022-1153 introduit des changements dans les dispositions de gestion des agents contractuels (entrée en vigueur le 15/08/22).

Les principales évolutions :

1. **Le principe de non-discrimination des contractuels de droit public** : lors du recrutement, de l'affectation, de la détermination ou de la réévaluation de la rémunération, de la promotion, de la formation, de l'évaluation, de la discipline, de mobilité, de portabilité du contrat, du reclassement, du licenciement et du non renouvellement du contrat de travail ;
2. **Possible recours à la visioconférence lors de l'entretien de recrutement** à un emploi permanent ;
3. Versement de **l'indemnité compensatrice de congés annuels** étendue aux cas de **démission** ;
4. **Discipline** : plusieurs dispositions applicables aux fonctionnaires sont transposées aux contractuels :
 - Délai de prescription de l'action disciplinaire (3 ans) ;
 - Le sursis dont peut être assorti l'exclusion temporaire de fonctions ;
 - L'inscription et effacement de l'action disciplinaire.

L'échelle des sanctions est modifiée :

- la création de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours avec retenue de rémunération sans consultation préalable de la commission consultative paritaire (CCP) ;
- la mise en cohérence de la durée de l'exclusion de fonctions prévue jusqu'alors avec avis de la CCP, soit, 4 jours à 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et 4 jours à un an pour les agents recrutés pour une durée indéterminée.

A retrouver sous [www.cdg-12.fr/espace abonnés/GRH/index/Discipline](http://www.cdg-12.fr/espace_abonnés/GRH/index/Discipline).

5. **La suspension de fonctions**, introduite dans la procédure disciplinaire des contractuels :

- faute grave (manquement aux obligations prof. ou infraction pénale) ;
- 4 mois (dans la limite de la durée du contrat) sauf si poursuites pénales ;
- maintien de la rémunération : réduction possible (50 % au plus) au-delà de 4 mois ;
- obligations de l'employeur en cas de poursuites pénales : information du magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire, du Procureur de la République et de la commission consultative paritaire (CCP) sur les mesures prises à l'égard de l'agent contractuel concerné, rétablissement de l'agent dans ses fonctions en cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause.

En revanche, au contraire des fonctionnaires, la suspension ne nécessite pas de saisir sans délai une instance disciplinaire (CCP).

6. Les congés

- **Pour élever un enfant** : l'âge de l'enfant est relevé à 12 ans au lieu de 8.
- **Pour convenances personnelles** : la durée maximale est portée à 5 ans (au lieu de 3) dans la limite d'une durée totale de 10 ans pour l'ensemble des contrats conclus dans les trois versants de la fonction publique.
- Le congé parental :
 - prise en compte de la durée du congé parental dans la limite de 5 ans (et non plus dans sa totalité la 1^{ère} année puis pour moitié les années suivantes) pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée des services effectifs;
 - réduction du délai de présentation de la demande de renouvellement à un mois avant l'expiration de la période en cours (au lieu de 2 mois) ;
 - modulation de la durée des périodes de congé parental (entre 2 et 6 mois renouvelable).

LE RECUEIL ET LE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Référence : [décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022](#) relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

Les collectivités territoriales « employant au moins 50 agents » sont tenues d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements, après consultation des instances de dialogue social.

La loi permet de « mettre en commun les procédures de recueil et de traitement des signalements » dans le respect des conditions prévues par le décret susvisé, sous réserve qu'elles emploient « moins de 250 agents », et de confier au centre de gestion dont elles sont membres « le recueil et le traitement des signalements internes », quel que soit le nombre de leurs agents.

Le CDG12 vous informera à ce sujet dans les semaines à venir.