



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

# Le Mensuel d'information du Centre de gestion de l'Ain

N°75 - Juillet Aout 2022

## L'EDITO DE LA PRÉSIDENTE

institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Rapport Social Unique (RSU), se substituant au Bilan Social, doit être élaboré désormais chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

Le Rapport Social Unique constitue l'outil de référence pour renforcer la visibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation de votre collectivité à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

Vous pouvez dès à présent accéder à la saisie en ligne de vos enquêtes. Afin de vous aider à valoriser pleinement vos données sociales issues de la saisie de votre rapport social unique, vous disposerez d'un document synthétique automatisé reprenant l'essentiel des indicateurs consécutivement à la validation.

Nos services restent à votre disposition pour vous accompagner dans la réalisation de ce rapport.

La Présidente du Centre de Gestion de l'Ain

Hélène CEDILEAU  
Maire de Péronnas

## TEXTES OFFICIELS :

1. Arrêté du 29 juillet 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance
2. Décret n° 2022-1101 du 1er août 2022 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2022 fixant au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.
3. Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle
4. Décret n° 2022-1037 du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant

## JURISPRUDENCE

5. Entretien d'évaluation, ancienneté du supérieur hiérarchique sur le poste (CAA de MARSEILLE, 26/04/2022, 20MA00494)
6. Recrutement et déclaration de vacance d'emploi (CAA de PARIS, 19/04/2022, 21PA0610)
7. Droit au ticket-restaurant des agents en télétravail (CE, 07/07/2022)
8. Cas de refus du maire d'une demande de protection fonctionnelle pour harcèlement moral dont il serait l'auteur (CAA de DOUAI, 24/03/2022, 21DA01352)

## A SAVOIR

9. Compléter votre Rapport Social Unique (RSU)

## FOCUS :

10. Bilan d'activité du Centre de gestion de l'Ain – Année 2021

## 1. Arrêté du 29 juillet 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance

A compter du 1<sup>er</sup> août 2022, le montant brut du SMIC horaire augmente de 2.01% pour s'établir à :

- **11.07 €, soit 1 678.95 € mensuel.**

A la même date, le minimum garanti est porté à 3.94 €.

Voir [notre note d'information](#)

## 2. Décret n° 2022-1101 du 1er août 2022 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2022 fixant au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Le décret n° 2022-1101 du 1er août 2022 modifie le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

L'arrêté du 1er août 2022 fixe les éléments à prendre en compte pour le calcul de la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2022.

Consulter [la note d'information ainsi que le simulateur GIP sur notre site internet](#)

## 3. Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

Le décret définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics. Il prévoit les aménagements destinés spécifiquement aux agents cités à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation, renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle et précise les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle.

Il définit par ailleurs, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle. Il spécifie l'accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une offre de services formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle. Il définit le cadre d'usage du bilan de parcours professionnel, introduit le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

## 4. Décret n° 2022-1037 du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant

Un décret élargit le champ des bénéficiaires du congé de proche aidant et complète la liste des pièces justificatives à fournir pour l'ouverture du droit à l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) et de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) pour ces nouvelles catégories de bénéficiaires.

## 5. Entretien d'évaluation, ancienneté du supérieur hiérarchique sur le poste (CAA de MARSEILLE, 26/04/2022, 20MA00494)

C'est au seul supérieur hiérarchique direct de l'agent de mener l'entretien d'évaluation, **sans qu'il doive justifier d'une durée minimale d'occupation de son poste.**

## 6. Recrutement et déclaration de vacance d'emploi (CAA de PARIS, 19/04/2022, 21PA0610)

La **déclaration de vacance** de l'emploi auquel Mme A... a été nommée, en tant que contractuelle **est intervenue le 15 juillet 2019**, par un arrêté du président du centre interdépartemental de gestion, alors que **l'intéressée a pris ses fonctions dès le lendemain, le 16 juillet 2019.**

Ainsi, **la commune n'a donc pas assuré une publicité effective de l'avis de vacance**, les fonctionnaires potentiellement intéressés ne disposant que d'un délai de 24 heures pour faire acte de candidature. La commune n'établit pas qu'il y aurait eu urgence à recruter un chargé de mission en matière d'urbanisme pour préparer le transfert de compétences au sein du nouveau plan local d'urbanisme intercommunal (PLUI), en se référant à la fiche du poste occupé par l'agent établie depuis le 14 avril 2018, ainsi qu'au PLUI adopté par délibération le 4 février 2020.

Compte tenu de la période estivale au cours de laquelle ce recrutement est intervenu, elle n'est en tout état de cause pas fondée à faire valoir qu'aucune autre candidature n'a été présentée dans les deux mois qui ont suivi ce recrutement.

## 7. Droit au ticket-restaurant des agents en télétravail (CE, 07/07/2022)

Lorsqu'une administration décide d'attribuer le titre-restaurant à ses agents, **les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient du même droit à l'attribution de ce titre** que s'ils exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation.

## 8. Cas de refus du maire d'une demande de protection fonctionnelle pour harcèlement moral dont il serait l'auteur (CAA de DOUAI, 24/03/2022, 21DA01352)

Le maire, qui n'aurait pas délégué cette fonction, est en principe compétent pour se prononcer sur une demande de protection fonctionnelle émanant des agents de sa commune.

Toutefois, face à une telle demande qui viserait des faits de harcèlement moral le concernant personnellement et qui comporterait les éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement, il se trouve en situation de ne pouvoir se prononcer sans méconnaître les exigences qui découlent du principe d'impartialité, et il lui appartient de transmettre celle-ci à l'un de ses adjoints ou à l'un des conseillers municipaux dans les conditions prévues à l'article L. 2122-17 du même code.

Les reproches faits par la commune à Mme B... portent sur des écarts de comportement dont la matérialité ressort des pièces versées au dossier et ces reproches n'excèdent pas les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Les témoignages suffisamment précis et concordants qui figurent au dossier et dont rien ne permet de conclure, comme le fait l'appelante, qu'ils constitueraient des témoignages de complaisance, révèlent que la maire a convoqué Mme B... le 20 septembre 2017, pour lui faire part de reproches sur son comportement peu respectueux envers sa hiérarchie, puis devant la tournure de la discussion et lui a demandé de sortir de son bureau en accompagnant sa demande d'un geste dénué de violence. Cet entretien ne saurait être regardé comme caractérisant une agression comme le fait valoir Mme B... Enfin la baisse de ses primes s'inscrit dans une refonte du régime indemnitaire à la suite de difficultés financières de la commune, et dans le cadre de laquelle plusieurs agents ont vu leurs primes baisser. Dans ces conditions, les faits avancés par l'agent ne sont pas susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral de sorte que **la maire n'avait pas à se déporter pour statuer sur la demande de protection fonctionnelle que lui a adressée l'intéressée.** Par ailleurs, les faits exposés ne permettent pas de caractériser une situation de harcèlement et **la maire était fondée à refuser à Mme B... le bénéfice d'une telle protection fonctionnelle.**

## 9. Compléter votre Rapport Social Unique (RSU)

Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le **Rapport Social Unique (RSU)**, se substituant au Bilan Social, doit être élaboré désormais chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.



Le **Rapport Social Unique** constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation de votre collectivité ou de votre établissement public à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

L'application de saisie [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr) est désormais le canal unique pour sa réalisation.

- Elle permet le **pré-remplissage de votre RSU** à partir d'une extraction de vos données issues de votre **déclaration N4DS 2021** ou de vos **12 DSN mensuelles 2021** tout en garantissant l'anonymat et la protection de vos données.
- L'application dispose d'un mode de saisie « **agent par agent** » ou « **consolidé** ».
- Des **compléments d'informations** (infobulle) ainsi qu'une **foire aux questions** vous aident tout au long de la saisie.
- De nouveaux **contrôles de cohérence** permettent de renforcer la qualité et la fiabilité de vos données.
- Elle rassemble l'ensemble des enquêtes obligatoires au sein d'une seule.

Vous pouvez dès à présent accéder à la **saisie en ligne** de vos enquêtes. Votre identifiant est votre SIRET et votre mot de passe reste celui défini par vos soins précédemment pour vous connecter à l'application.

Afin de vous aider à valoriser pleinement vos données sociales issues de la saisie de votre rapport social unique, vous disposerez d'un document synthétique automatisé de 5 pages reprenant l'essentiel des indicateurs consécutivement à la validation.

Par la suite, nous vous proposerons également la réalisation d'un rapport social unique comparé vous permettant d'évaluer vos données avec un échantillon de collectivités de la même strate. Cette analyse participe au pilotage d'une GPEEC efficiente en présentant des indicateurs pratiques tels que le pourcentage d'agents formés, la pyramide des âges, le poids de la masse salariale, le taux de turn-over, le taux d'absentéisme...

En complément de ce rapport social unique personnalisé, vous pourrez également disposer de synthèses concernant d'autres thématiques comme le Rapport de Situation Comparée (relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), la synthèse absentéisme, la synthèse RASSCT, la synthèse relative aux risques psycho-sociaux.

Nous souhaitons que la réalisation de cette obligation légale soit pour vous l'occasion d'une révision complète des dispositifs RH en place dans votre collectivité et d'une prise en compte de toutes les dispositions légales potentielles pour vos RH. La récompense d'un RSU bien saisi est une synthèse objective de toutes vos données RH et une bonne connaissance à la fois de vos RH et des dernières dispositions légales les encadrant.

Le CDG01 reste bien entendu partenaire pour la réalisation et la validation de votre RSU comme de l'ensemble des différentes thématiques que vous pouvez rencontrer dans la gestion de vos ressources humaines.

## 10. Bilan d'activité du Centre de gestion de l'Ain – Année 2021

Prévu par l'article 27 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de gestion, le rapport annuel d'activité doit être présenté et approuvé par le Conseil d'administration.

Pour ce faire, chaque service du centre de gestion est amené à alimenter le document de synthèse.

Ce document se décline en 3 axes :

- Une présentation des missions de chaque service ;
- Les chiffres clés permettant d'apprécier l'activité de chaque service.

Un retour sur les temps forts de l'année 2021 et les perspectives des années à venir.

-----

[Consultez le bilan d'activité du Centre de gestion de l'Ain – Année 2021](#)

