

Réunion d'actualités statutaires

Pôle juridique et carrières

25/09/2023

Sommaire



I. Actualités du CDG

II. Actualités à retenir

- ▶ Les mesures liées au pouvoir d'achat,
- ▶ L'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions,
- ▶ La réforme des retraites,
- ▶ L'actualité en bref,
- ▶ La jurisprudence en bref.

III. Agenda RH

I. Actualités du CDG

1. La convention unique pour les missions facultatives

⇒ Le CDG60 a travaillé sur l'élaboration d'une convention unique pour les missions facultatives qu'il propose aux collectivités.

Pour rappel, le CDG60 exerce des missions obligatoires et peut développer des **missions facultatives à la demande des collectivités affiliées ou non**.

Ces dernières sont supportées par les collectivités soit par une cotisation additionnelle (uniquement pour les collectivités affiliées), soit par une convention spécifique.

⇒ À ce jour, le CDG60 propose pas moins d'une **20aine de missions facultatives**, chacune supposant une démarche spécifique pour pouvoir en bénéficier.

- ⇒ La convention unique a pour objet de faciliter le recours aux missions facultatives.
- ⇒ Concrètement :
- Chaque collectivité signera ladite convention pour **théoriquement** adhérer à l'ensemble des missions proposées **sans obligation d'y recourir**.
 - Chaque collectivité ne bénéficiera d'une mission déterminée et n'en assumera les frais **que lorsqu'elle aura expressément demandé le recours à ladite mission.**
- ⇒ La signature de la convention unique n'emportera donc **aucune obligation** automatique de recourir à l'ensemble des missions facultatives. Le recours ne sera effectif **qu'à la demande de la collectivité via un devis, un formulaire d'adhésion ou une convention.**
- ⇒ Toutes les modalités et les tarifs seront prévus dans une annexe de la convention.

A compter du 1^{er} Janvier 2024 : Une seule convention, une seule délibération, l'accès à un éventail de missions !

Le Centre de Gestion simplifie vos démarches via la **convention cadre unique** d'adhésion à nos missions et services facultatifs !



LES MISSIONS CONCERNÉES :

- **Conseil en organisation** / Aide à la réalisation de documents RH
- Accompagnement **GPEEC**
- Conseil en **mobilité** (bilan de compétences, bilan professionnels...)
- **Mise à disposition de personnel** (Intérim)
- Conseil et **Aide au recrutement**
- **Paie** à façon (externalisation de la paie)
- Accompagnement ponctuel à l'élaboration de la paie (Régularisation des paies, calcul d'indemnités, ...)
- **Archives** (Mise à disposition d'un archiviste, tutorat...)
- Calcul d'indemnisation **chômage** (pour les collectivités et établissements **non affiliés**)
- **Expertises juridiques** (conseils et assistance aux procédures disciplinaires, aux précontentieux et contentieux et rédaction d'actes juridiques complexes)
- **Missions et services en prévention** (équipe médicale et pluridisciplinaire)
- Missions d'**agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI)** (pour les collectivités et établissements **non affiliés**)
- Partenariat **retraite** (assistance de l'affiliation jusqu'à la liquidation de la retraite)
- Mise à disposition des **fichiers cadastraux** (OSIRIL)

POUR TOUTE DEMANDE D'INFORMATION :
XXXX@CDG60.COM

1

DÉLIBÉRER

Soumettre la convention cadre unique et son règlement annexe à votre organe délibérant à l'aide du modèle de délibération transmis.

2

RETOURNER LA CONVENTION

Retour au Centre de gestion la convention signée par l'autorité territoriale sur l'adresse courriel dédiée : XXXX@cdg60.com

3

UTILISER NOS SERVICES EN FONCTION DE VOS BESOINS !

Adhérer de manière expresse à la ou aux prestations souhaitées par contact auprès du service dédié comme auparavant.



IMPORTANT : les collectivités déjà adhérentes à l'une de ses missions ne sont pas concernées par cette étape. La simple signature de la convention cadre permet le maintien du service (paie, prévention, mise à disposition de personnel en cours, ...)



-
- ⇒ La convention unique entrera en vigueur **à compter du 1^{er} janvier 2024**.
 - ⇒ Ainsi, toutes les prestations facultatives du CDG60 seront intégrées dans la convention unique qui remplacera les différentes conventions existantes jusqu'alors, à l'exception du dispositif de signalement, de la médiation, des contrats groupe.
 - ⇒ **Il importera donc que les collectivités entreprennent les démarches pour signer cette convention unique afin de pouvoir bénéficier, dès le 1^{er} janvier 2024, des prestations facultatives.**



⇒ En somme, le projet repose sur trois dispositifs :

- Une convention cadre,
- Un règlement général,
- Une grille tarifaire.



Exemple

- ⇒ Une collectivité fait elle-même les paies de ses agents et dispose de son propre service de médecine du travail.
- ⇒ En adhérant à la convention unique, elle ne sera pas contrainte de déléguer la réalisation des paies au CDG60 ni d'être rattachée au service de médecine du travail du CDG60.
- ⇒ Par contre, si jamais elle souhaitait un jour décider de ne plus faire les paies, elle pourra, sans délibérer, demander au CDG60 d'adhérer au service paie du CDG60.



Exemple

- ⇒ Par ailleurs, cette collectivité dispose d'un avocat régulier et est poursuivie au tribunal administratif par un agent.
- ⇒ En adhérant à la convention unique, elle pourra demander à bénéficier d'un accompagnement par le service juridique du CDG60 afin que celui-ci rédige un mémoire en défense.
- ⇒ Or, rien ne l'obligera de faire appel automatiquement au service juridique. La collectivité pourrait recourir à son avocat.

2. Le déploiement d'AGIRHE

⇒ **Pour rappel**, dans la continuité de modernisation de ses outils et de renforcement de son accompagnement auprès des collectivités, le CDG60 poursuit le déploiement du logiciel AGIRHE au profit des collectivités et établissements affiliés.

⇒ Dans ce cadre :

- **Prochainement**, toute saisine du **conseil médical, des commissions administratives paritaires et de la commission consultative paritaire** devra **impérativement** se faire via l'application AGIRHE. Des modes opératoires ont été réalisés et seront transmis dans le cadre d'une communication officielle.
- **À compter du 1^{er} janvier 2024**, l'application AGIRHE sera ouverte à l'ensemble des collectivités affiliées pour générer les arrêtés d'avancement de grade.



-
- ⇒ L'ouverture d'AGIRHE pour les avancements de grade fait suite à une expérimentation qui a été menée avec des collectivités volontaires. Un mode opératoire a été préparé et amendé à la suite des retours des collectivités participantes à l'expérimentation.
 - ⇒ Les saisines du comité social territorial et de la formation spécialisée en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail se feront via le logiciel AGIRHE en fin d'année 2024 ou début 2025.



Génération des arrêtés d'avancement d'échelon au 1^{er} septembre

- ⇒ Les arrêtés d'avancement d'échelon du 1^{er} septembre 2023 ont été générés ce jour et sont accessibles sur AGIRHE,
- ⇒ **970** arrêtés ont ainsi été générés.
- ⇒ Vous recevrez un mail automatique quand les arrêtés auront été générés.
- ⇒ **Vous devez transmettre en retour l'arrêté officiel à votre conseillère carrière, même si vous l'avez transmis à la paie à façon.**

3. La mission de médiation et la signature d'une convention avec le TA d'Amiens

- ⇒ **Pour rappel**, la loi a chargé les CDG de mettre en place une mission de médiation dans les litiges opposant les agents publics à leur employeur.
- ⇒ Dans ce cadre, le conseil d'administration du CDG60 a :
 - Mis en place cette mission de médiation par une délibération du 13 mars 2023 modifiant celle du 9 juin 2022 et élaboré une convention,
 - Signé une convention de médiation avec le tribunal administratif d'Amiens.

-
- ⇒ Cette convention implique que le TA proposera, dans les cas relevant de médiation obligatoire ou lorsqu'il l'estimera nécessaire, une médiation **aux collectivités qui auront adhéré à la mission de médiation du CDG60.**
- ⇒ **En l'absence d'adhésion**, le TA peut également, lorsqu'il sera saisi d'un litige, proposer une médiation à son initiative et désigner le CDG60 comme médiateur. Dans ce cas, si la collectivité et l'agent veulent une médiation, le CDG60 imposera l'adhésion à la médiation.

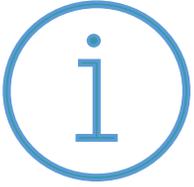
⇒ L'adhésion à la mission de médiation du CDG60 suppose de délibérer et de signer une convention de médiation avec le CDG60.

⇒ Cette convention implique que :

- Le TA proposera obligatoirement une médiation lorsqu'il est saisi d'un litige qui relève de la médiation obligatoire,
- Le TA proposera, lorsqu'il l'estimera nécessaire, une médiation à son initiative lorsqu'il est saisi d'un litige qui ne relève pas de la médiation obligatoire.
- Les collectivités ou les agents peuvent à leur initiative demander une médiation au CDG60 en-dehors de tout litige devant le juge.



- ⇒ La mission de médiation constitue une prestation facultative payante. La loi impose en effet que cette mission fasse l'objet d'un financement par les collectivités bénéficiaires.
- ⇒ Ainsi, la convention de médiation proposée par le CDG60 propose la tarification suivante :
 - Frais de traitement administratif du dossier : 80 euros. Ces frais incluent l'examen de la recevabilité de la demande, la désignation des médiateurs en charge de la médiation, les prises de contact avec les parties à la médiation et les démarches en vue de l'obtention de l'accord des parties pour s'engager dans un processus de médiation.
 - Forfait Médiation : 400 euros. Les frais de traitement de dossier seront inclus dans le forfait médiation en cas de médiation engagée.
 - Une médiation dure en moyenne 7 heures. Au-delà de 7 heures de médiation, un supplément de 80 euros par heure supplémentaire sera appliqué.



- ⇒ L'adhésion à la convention est prévue pour une **durée indéterminée**.
- ⇒ Toutefois, le désengagement est possible à tout moment.
- ⇒ En adhérant à la convention, vous ne serez ainsi pas contraint *ad vitam*.



⇒ Pour adhérer à la mission de médiation du CDG60, il faut :

- Délibérer pour autoriser l'autorité territoriale à signer une convention avec le CDG60,
- Signer la convention de médiation avec le CDG60.
- Transmettre ces deux documents à l'adresse mediation@cdg60.com.

⇒ Pour toute information complémentaire, vous pouvez écrire à l'adresse mediation@cdg60.com.

4. La protection sociale complémentaire

⇒ **Pour rappel :**

- La protection sociale complémentaire (PSC) apporte une couverture additionnelle à la prise en charge par le régime général de la sécurité sociale des frais et pertes de revenus liés aux atteintes à l'intégrité physique (**risque santé**) ou aux incapacités, invalidités et décès (**risque prévoyance**).
- Les employeurs publics seront **obligés** de participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents publics **à compter du 1^{er} janvier 2025** pour le risque prévoyance et **à compter du 1^{er} janvier 2026** pour le risque santé. **Cette obligation implique ainsi de mettre en œuvre des dispositifs de PSC.**

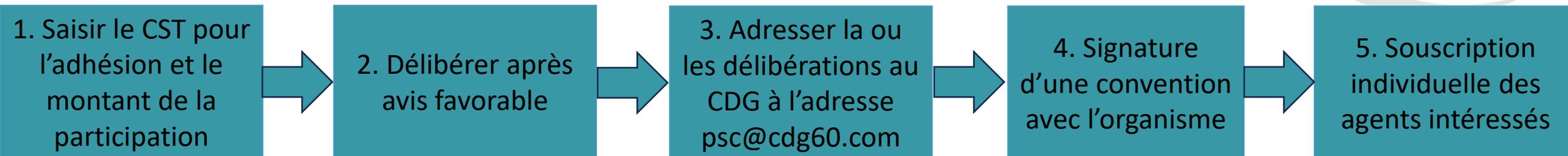


Comment mettre en œuvre la PSC ?

- ⇒ Pour honorer cette obligation, les employeurs disposent de différents dispositifs :
- Soit conclure une convention avec un organisme assurantiel, ce qui impliquera une procédure de marché public.
 - Soit mettre en place la labellisation, c'est-à-dire participer financièrement aux mutuelles des agents qui sont labellisées par le Ministère de l'Intérieur.
 - Soit adhérer aux conventions négociées et conclues par le CDG60.



Procédure d'adhésion aux contrats groupe du CDG60



⇒ **Pour les collectivités mandantes :** l'adhésion est possible à tout moment.

⇒ **Pour les collectivités non-mandantes :**

⇒ Elles doivent, concernant la **prévoyance**, contacter le CDG60 avant d'entreprendre la procédure ci-dessus. Il importe en effet que l'organisme analyse les données liées à la sinistralité de la collectivité pour éventuellement adapter le taux.

⇒ Leur adhésion ne sera possible qu'au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet de chaque année.

5. La promotion interne

- ⇒ **Pour rappel**, la campagne de promotion interne 2023 a été lancée par l'arrêté en date du 27 mars 2023. Les dossiers devaient être transmis avant le vendredi 2 juin inclus.
- ⇒ Le pôle juridique et carrières a examiné les 247 dossiers reçus en procédant :
 - à l'étude de leur recevabilité eu égard aux conditions statutaires et,
 - à l'étude sur le fond conformément aux critères arrêtés dans les LDG mutualisées de promotion interne du CDG60.
- ⇒ À l'issue de cet examen, des classements ont été réalisés par grade.

⇒ Dans ce cadre, en application des LDG du CDG60 :

- Une liste d'aptitude sera prochainement publiée par arrêté pour les agents présentés au grade d'agent de maîtrise.
- Des entretiens vont être organisés au CDG60 du 16 au 20 octobre 2023 pour les agents présentés aux grades relevant de catégorie B ou A.
 - ❖ Un arrêté va être prochainement publié en ce sens.
 - ❖ Les agents retenus seront alors convoqués pour cet entretien.
 - ❖ La liste d'aptitude sera publiée après les entretiens.

6. Le référent déontologue des élus locaux

- ⇒ Le CDG60 ne peut juridiquement pas réaliser la mission de référent déontologue des élus locaux.
- ⇒ La DGCL l'a expressément indiqué dans son [guide relatif à la désignation du référent déontologue de l'élu local publié en juillet 2023](#).
- ⇒ L'Union des Maires de l'Oise disposerait d'une liste de personnes qualifiées pour remplir cette mission.

II. Actualités à retenir

1. Les mesures liées au pouvoir d'achat

- ⇒ Lors des annonces de juin 2023, le Gouvernement avait décidé de consacrer différentes mesures en faveur du pouvoir d'achat des agents publics.
- ⇒ Ces mesures ont été confirmées et consacrées par des textes juridiques.
- ⇒ Ont ainsi été confirmées et consacrées :
 - La prime pouvoir d'achat,
 - La GIPA,
 - La revalorisation du taux de prise en charge des titres d'abonnement pour les déplacements domicile-travail,
 - La revalorisation du taux de prise en charge des frais d'hébergement et de repas pour les agents publics en mission ou en intérim.

a) La prime pouvoir d'achat

- ⇒ Lors des annonces de juin 2023, le Gouvernement avait indiqué la mise en place d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle afin de renforcer le pouvoir d'achat des agents publics.
- ⇒ Cette prime a été consacrée dans les fonctions publiques d'État et hospitalière par le [décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023](#).
- ⇒ Or à ce jour, **elle ne l'est pas encore pour la territoriale**. Un décret spécifique doit être pris. **Il n'est ainsi pas permis de la mettre en œuvre. Il importe d'attendre la parution de ce décret avant de décider d'instaurer ou non cette prime.**
- ⇒ Le projet de décret devait être présenté pour avis au CSFPT de septembre. Or, les représentants syndicaux ont boycotté la séance pour contester contre le caractère facultatif de la prime. Le projet devrait être représenté à la séance d'octobre.



-
- ⇒ Le projet de décret semble être équivalent au décret concernant les FPE et FPH, à l'exception du caractère obligatoire et des modalités de versement.
 - ⇒ Pour éventuellement préparer et budgéter cette prime, la prime devrait, selon le projet de décret, être versée, à raison de 300 à 800 euros, aux agents :
 - Recrutés auprès de la collectivité avant le 1^{er} janvier 2023,
 - Être rémunérés par cette collectivité au 30 juin 2023,
 - Percevant au maximum 39 000 euros bruts entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023.

b) La GIPA

Décret n° 2023-775 du 11 août 2023 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 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

- ⇒ Pour sa mise en œuvre en 2023, la période de référence est fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022 pour l'application de la formule servant à déterminer le montant de la garantie versée.
- ⇒ Le calcul pour 2023 est le suivant :

$$\text{GIPA 2023} = \text{Traitement Indiciaire Brut (TIB) de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{TIB de l'année de fin de la période de référence} \times \text{quotité de temps de travail au 31 décembre 2022}$$



⇒ Sont bénéficiaires de la GIPA :

- 1° Les fonctionnaires rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.

Sont donc concernés, les agents ayant bénéficié, entre temps, d'un congé parental, d'une disponibilité, ... Ils doivent avoir la qualité de fonctionnaire à chaque borne de la période de 4 ans.

- 2° Les contractuels employés en CDD ou CDI de droit public rémunérés sur la base d'un indice.

Les agents sous contrat à durée déterminée doivent avoir été employés de manière continue sur toute la période de référence et par le même employeur.



⇒ Un simulateur est disponible pour vérifier l'éligibilité :

<https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/GIPA>

c) La revalorisation du taux de prise en charge des titres d'abonnement pour les déplacements domicile-travail

[Décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail](#)

⇒ **À compter du 1^{er} septembre 2023**, le taux de prise en charge des titres d'abonnement à un transport public de voyageur ou à un service public de location de vélos pour les trajets domicile-travail sera de **75 %** de la valeur annuelle mensualisée du titre de transport contre 50 % jusqu'alors.

Pour rappel : La prise en charge est obligatoire pour l'employeur dès lors qu'un agent public (fonctionnaire ou contractuel) remplit les conditions, c'est-à-dire a recours à un transport public de voyageur ou à un service public de location de vélos pour ses déplacements domicile - travail et transmet les justificatifs.

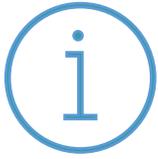
d) La revalorisation du taux de prise en charge des frais d'hébergement et de repas des agents en mission ou en intérim

[Arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat](#)

- ⇒ **À compter du 22 septembre 2023**, le taux de remboursement forfaitaire des frais de repas et d'hébergement au profit des agents publics en mission ou en intérim est revalorisé.
- ⇒ Les collectivités et établissements publics peuvent délibérer pour fixer le montant qu'ils entendent prendre en charge au titre de l'hébergement et des repas **dans la limite des plafonds fixés par l'arrêté**. Il est ainsi permis de déterminer un montant inférieur.

	France métropolitaine		
	Taux de base	Grandes villes et commune de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris
Hébergement	90 € contre 70 € auparavant	120 € contre 90 € auparavant	140 € contre 110 € auparavant
Repas	20 € contre 17,50 € auparavant		

Le taux d'hébergement est fixé dans tous les cas à **150 €** pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.



⇒ Les collectivités et établissements qui avaient délibéré pour fixer un montant doivent modifier leur délibération s'ils veulent appliquer les nouveaux montants plafonds.

e) Vers une modification du régime indemnitaire des policiers municipaux

[Quest. écrite n° 06228 du 6 avril 2023 et réponse publiée le 6 juillet 2023, JO Sénat, p. 4249](#)

- ⇒ Conscient des difficultés liées aux modalités de versement de l'IAT aux chefs de service de police municipale, le Gouvernement indique qu'il proposera d'ici **l'automne 2023** une évolution du régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale et des gardes champêtres.
- ⇒ À ce jour, la réglementation impose, **pour les catégories B**, que l'IAT ne peut être versée qu'aux agents qui ont un **indice brut inférieur ou égal à 380**. Aussi, presque aucun agent ne peut bénéficier de l'IAT compte tenu des grilles indiciaires.
- ⇒ Le Gouvernement n'a fait que confirmer cette situation et rappeler que les agents concernés peuvent, en contrepartie de l'absence d'IAT, se voir appliquer un taux individuel de l'indemnité spéciale de fonctions fixé dans la limite de 30 % de leur traitement.

2. L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves

[Décret n° 2023-627 du 19 juillet 2023 portant création d'une part fonctionnelle au sein de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves](#)

[Arrêté du 15 janvier 1993 fixant les montants de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves instituée en faveur des personnels enseignants du second degré](#)

- ⇒ Le décret a modifié le [décret n° 93-55 du 15 janvier 1993](#), lequel sert de fondement à l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves dans la FPT pour les **professeurs d'enseignements artistiques et les assistants d'enseignements artistiques**.
- ⇒ Il ajoute la possibilité de compléter l'indemnité par une part fonctionnelle. Ainsi, cette indemnité est composée d'une part fixe et peut être complétée par une ou, à titre exceptionnel, plusieurs parts modulables et une ou plusieurs parts fonctionnelles.
- ⇒ L'arrête revalorise les montants de la part fixe (2250 € contre 1213 €) et de la part modulable (dépend du niveau des classes et des établissements) et attribue le montant de la part fonctionnelle à 1250 €.



⇒ Il n'est, sauf interprétation contraire, **pas obligatoire de prévoir une part modulable et une part fonctionnelle.**

En effet, la part modulable est subordonnée à l'exercice de fonctions de professeur principal ou de professeur référent, tandis que la part fonctionnelle est liée à l'exercice **à titre volontaire et complémentaire** de missions d'enseignement ou à caractère pédagogique, des missions d'accompagnement ou d'orientation des élèves, des missions d'innovation pédagogiques.

Aussi, si les agents n'exercent pas ces missions, ils ne peuvent pas prétendre aux parts correspondantes.

⇒ Il n'est également pas obligatoire **d'appliquer les montants plafonds**. La délibération détermine librement les montants dans la limite des plafonds. Ils peuvent donc être inférieurs.



-
- ⇒ Pour attribuer cette indemnité, il est impératif de prendre une **délibération après avis du CST** qui prévoit :
- Le montant plafond de la part fixe,
 - Si une part modulable est prévue et, si oui, en fonction de quels critères et pour quel montant plafond,
 - Si une part fonctionnelle est prévue et, si oui, en raison de quelle(s) mission(s) et pour quel montant plafond.

3. L'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions

[Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions](#)

[Arrêté du 30 août 2023 fixant les modèles de documents d'information prévus par le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions](#)

- ⇒ Le décret et l'arrêté sont pris en application de [l'article L. 115-7 du code général de la fonction publique](#), lequel prévoit que les agents publics reçoivent communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.
- ⇒ Dans ce cadre, le décret fixe la liste des éléments qui sont communiqués et détermine également les modalités de cette communication, tandis que l'arrêté fixe des modèles de documents d'information permettant de procéder à la communication (il y en a un pour les fonctionnaires à l'annexe 2 et un pour les contractuels à l'annexe 5).

- ⇒ **À compter du 1^{er} septembre 2023**, tout agent public reçoit communication de certaines informations **au plus tard 7 jours calendaires** à compter du premier jour d'exercice des fonctions ou, en cas de changement de la situation de l'agent public appelant une modification de l'une des informations prévues, **au plus tard à la date d'effet de ce changement**, sauf si ce changement résulte simplement de l'évolution des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il a été fait référence dans l'écrit ou le document.
- ⇒ La communication de ces informations est effectuée par **un ou plusieurs écrits remis en mains propres ou adressés par envoi postal**. Elle peut également donner lieu à **la mise à disposition sous format électronique** d'un ou de plusieurs documents sous réserve que l'agent public y ait accès.
- ⇒ Tout agent peut demander ces informations à son employeur.



Quelles sont les informations à communiquer ?

1° La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion ;

2° Son corps ou cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est fonctionnaire et sa catégorie hiérarchique lorsqu'il est contractuel ;

3° La date de début d'exercice de ses fonctions ;

4° Le cas échéant, le début de la période de stage au sens de l'article L. 327-1 du code général de la fonction publique ou de la période d'essai, ainsi que leur durée

5° En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, la durée de celui-ci ;

6° Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux

7° Lorsque ses fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement ;

8° Sa durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ;

9° Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;

10° Ses droits à congés rémunérés ;

11° Ses droits à la formation ;

12° Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires ;

13° L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale ;

14° Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.



Des informations obligatoires doivent apparaître dans un contrat de droit public

1° L'identité des parties

L'adresse de l'agent et de l'employeur

3° La date d'effet du contrat

4° La durée du contrat si CDD

5° L'emploi occupé

6° La catégorie hiérarchique dont l'emploi relève

7° Le lieu ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux

8° Les conditions d'emploi ainsi que les droits et obligations

9° Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;

4. La réforme des retraites



⇒ Après les décrets n° 2023-435 et n° 2023-436 du 3 juin 2023, sont parus différents décrets relatifs à la retraite progressive, au cumul emploi retraite et au relèvement des minimas de pension.

a) La retraite progressive

[Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)

- ⇒ **À compter du 1^{er} septembre 2023**, les fonctionnaires ont désormais droit à la retraite progressive. En effet, les fonctionnaires en fin de carrière pourront travailler à temps partiel tout en percevant une partie de leur pension de retraite.
- ⇒ **Trois conditions sont cumulatives** pour qu'un fonctionnaire puisse bénéficier de la retraite progressive. Le fonctionnaire doit en effet :
 - Atteindre l'âge légal de départ en retraite (en fonction de sa situation personnelle) ;
 - Justifier de 150 trimestres cotisés ;
 - Bénéficier d'une autorisation de travailler à temps partiel (sur autorisation).

b) Le cumul emploi retraite

[Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)

[Décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)

- ⇒ **À compter du 1^{er} septembre 2023**, le cumul emploi-retraite ouvre de nouveaux droits à pension.
- ⇒ Ainsi :
- les nouveaux droits sont sans incidence sur le montant de la pension résultant de la première liquidation ;
 - la nouvelle pension résultant de l'exercice d'une activité professionnelle faisant suite à la liquidation de la première pension, bénéficie du taux plein ou du pourcentage maximum ;
 - seules sont retenues les périodes d'assurance ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré, à l'exclusion de celles correspondant au rachat de périodes d'études ;
 - aucune majoration, aucun supplément ni aucun accessoire ne peut être octroyé au titre de cette nouvelle pension et de la pension de droit dérivé qui en est issue.

5. L'actualité en bref

➤ Précisions sur les modalités de formations et de l'accompagnement personnalisé des agents publics

[Arrêté du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics](#)

Cet arrêté précise les modalités relatives aux formations et à l'accompagnement personnalisé des agents publics. Précisément, il s'intéresse à la notion même d'une action de formation, au bilan de parcours professionnel et au plan individuel de développement des compétences.

Le CDG60 finalise l'élaboration d'un plan de formation et d'accompagnement.



Pour des informations, gpet@cdg60.com.

➤ Augmentation de la durée des ASA pour décès d'enfant

Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité

- ⇒ Les agents publics bénéficient, **de droit**, d'une autorisation spéciale d'absence de **12 jours ouvrables** (contre 5 auparavant) pour le décès d'un enfant (quel que soit son âge) et cette durée est portée à **14 jours ouvrables** (contre 7 auparavant) lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou lorsque l'enfant de moins de 25 ans était à la charge effective et permanente d'un agent.
- ⇒ L'ASA de 14 jours ouvrables pour décès d'un enfant s'applique également pour le décès d'un enfant quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent.

➤ Précisions sur le congé de présence parentale

[Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité](#)

[Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique](#)

- ⇒ Il est interdit de licencier un agent public pendant un congé de présence parentale ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.
- ⇒ L'allocation journalière de présence parentale peut faire l'objet d'une avance dans l'attente de l'avis favorable du service du contrôle médical
- ⇒ Il peut être pris de manière fractionnée par des demi-journées.
- ⇒ Il peut être renouvelé avant le terme des 36 mois par présentation d'un certificat médical du médecin qui suit l'enfant et d'un justificatif du médecin près de la CAF.
- ⇒ Un nouveau droit au congé peut être ouvert à l'issue de la période de 36 mois ou, le cas échéant, au-delà de la période de renouvellement du congé.

➤ Précisions sur le congé de proche aidant

Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique

- ⇒ Il est désormais attribué à un agent public qui doit s'occuper d'un proche qui présente un handicap (ou une perte d'autonomie) **sans que le handicap présente une particulière gravité**. La référence au handicap de « particulière gravité » a été supprimée.
- ⇒ Il peut être pris de manière fractionnée par des demi-journées.

➤ Nouvelles mesures pour renforcer l'accès des femmes aux responsabilités

Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

⇒ La loi consacre et accroît les mesures pour renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et modifie ainsi le code général de la fonction publique. Certaines de ces mesures sont ainsi applicables dans la fonction publique territoriale pour les régions, départements, **communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants.**



Les mesures prévues

- ⇒ 1° à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes, la part des femmes pour les primo-nominations sur des emplois de direction doit être de 50 % chaque année ;
- ⇒ 2° à compter du 1^{er} janvier 2027, la part des femmes sur les emplois de direction (au gré des départs et mobilités) doit être de 40 % ;
- ⇒ 3° à compter du 1^{er} janvier 2027, obligation de publier le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois de direction et la répartition entre les femmes et les hommes dans ces emplois de direction ;
- ⇒ 4° obligation de prévoir et de publier des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer (pour les employeurs de plus de 40 000 habitants et d'au moins 50 agents) ;
- ⇒ 5° au plus tard le 30 septembre 2024, obligation de publication des 10 rémunérations les plus élevées et le nombre de femmes y figurant.

6. La jurisprudence en bref

➤ **Un agent public en congé maladie peut être temporairement exclu de ses fonctions pour faute disciplinaire**

[CE, 3 juillet 2023, n° 459472](#)

⇒ Dans cet arrêt, le Conseil d'État admet la possibilité pour une autorité territoriale d'infliger une exclusion temporaire des fonctions à un agent public en congé de maladie sans attendre la réintégration de l'agent, l'exclusion étant ainsi prioritaire sur l'arrêt maladie. L'agent ne sera donc pas rémunéré.

➤ **Articulation d'un congé maladie et d'une suspension conservatoire**

[CE, 22 juin 2023, n° 467598](#)

⇒ Dans cet arrêt, le Conseil d'État rappelle les règles d'articulation entre un congé de maladie et une suspension conservatoire à titre disciplinaire. En effet, il précise que le congé maladie s'impose face à une mesure de suspension.

➤ **Un agent public doit être radié des cadres s'il a été pénalement condamné à une peine d'interdiction d'exercer son emploi**

[CE, 10 juillet 2023, n° 470058](#)

⇒ Lorsqu'un agent public a été condamné pénalement à une peine complémentaire d'interdiction d'exercer, à titre définitif ou temporaire, les fonctions dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice desquelles l'infraction a été commise, il appartient à l'autorité administrative de tirer les conséquences nécessaires de cette condamnation. Cette autorité est tenue de prononcer sa radiation des cadres lorsque l'intéressé ne pourrait être affecté à un nouvel emploi correspondant à son grade, sans méconnaître l'étendue de l'interdiction d'exercice prononcée par le juge pénal.

➤ **Possible révocation d'un fonctionnaire pour des faits commis antérieurement à sa nomination s'ils sont incompatibles avec son maintien dans la fonction publique**

[CE, 3 mai 2023, n° 438248](#)

⇒ Dans cet arrêt, le Conseil d'État précise qu'il est possible pour un employeur de révoquer un fonctionnaire pour des faits commis antérieurement à sa nomination si et seulement s'ils sont incompatibles avec la qualité d'agent public. Il incombe ainsi à l'autorité territoriale de prouver ces faits, d'une part, et leur incompatibilité avec la fonction publique, d'autre part.

➤ **Les contractuels ne peuvent prétendre à la nouvelle bonification indiciaire**

[CE, 26 juin 2023, n° 458775](#)

⇒ Dans cet arrêt, le Conseil d'État confirme que la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est exclusivement réservée pour les fonctionnaires. Les contractuels de droit public ne peuvent en effet pas y prétendre.

➤ **Modification d'un avantage collectivement acquis à l'instar d'une prime de 13^e mois**

[CE, 1^{er} juin 2023, n° 454762](#)

⇒ Dans cet arrêt, le Conseil d'État s'intéresse au régime juridique des avantages collectivement acquis à l'instar des primes de fin d'année et confirme à ce titre la possibilité de modifier un tel avantage postérieurement à sa mise en œuvre si et seulement si la modification est fondée sur une disposition constituant elle-même un avantage acquis maintenu.

➤ Réintégration de droit à la 3^e vacance d'emploi d'un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles, sauf si un motif tiré de l'intérêt du service s'y oppose

[CAA, Toulouse, 18 juillet 2023, n° 21TL00884](#)

⇒ Dans cet arrêt, la cour administrative d'appel confirme la jurisprudence constante selon laquelle un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles a droit à être réintégré dans l'une des trois premières vacances d'emploi et, à défaut, à la troisième, sauf si la collectivité se prévaut d'un motif tiré de l'intérêt de service. En l'absence de justificatif tiré de l'intérêt du service, la collectivité commet une faute de nature à engager sa responsabilité civile extra-contractuelle.

III. Agenda RH



Instances paritaires

19 octobre 2023
territorial

- Date limite d'envoi des dossiers de saisine au comité social pour la séance du 7 novembre

7 novembre 2023

- Date limite d'envoi des dossiers de saisine de la F3SCT pour la séance du 28 novembre

28 novembre 2023

- Date limite d'envoi des dossiers de saisine des CAP et CCP pour la séance du 12 décembre 2023



Gestion des carrières



- Avant le 31 décembre 2023** - Prendre les délibérations créant les emplois ouverts au grade d'avancement (s'ils n'existent pas) et prendre les arrêtés d'avancement de grade

- Avant le 31 décembre 2023** - Vérifier l'éligibilité de vos agents à la GIPA et la verser.

- Avant le 31 décembre 2023** - Réfléchir aux modalités de recrutement en vue des opérations de recensement 2024

Merci de votre attention !