

Lettre d'actualités statutaires n° 41 - Janvier - Février 2024

Édito :

Après des incertitudes et une longue attente à la suite du nouveau gouvernement ATTAL, la fonction publique a finalement toujours un ministère, de plein exercice de surcroît, piloté par Stanislas GUERINI. Les réformes et projets amorcés sous l'égide de l'ancien gouvernement BORNE devraient ainsi être repris, bien que la loi envisagée sur l'efficacité et l'attractivité de la fonction publique devrait être modeste.

Toujours est-il que cette année 2024 déjà bien entamée va, à n'en pas douter, être riche en actualités.

La loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie parue en décembre 2023 devrait nécessairement pouvoir être appliquée avec la publication des différents décrets, lesquels ne sont, pour l'heure, pas encore parus. Le CDG60 communiquera dès la parution de ces textes.

L'année 2024 constitue également la dernière ligne droite pour la mise en place d'une participation des employeurs publics territoriaux à la protection sociale complémentaire pour **le risque prévoyance**. En effet, tout employeur public a **l'obligation à compter du 1^{er} janvier 2025** de prévoir, d'une part, via une convention de participation ou le dispositif de la labellisation, une prévoyance pour ses agents publics, et une participation financière à hauteur minimum de 7 euros bruts par mois par agent.

Le CDG60 a conclu en ce sens, depuis le 1^{er} janvier 2023, deux conventions de participation, une pour le risque prévoyance et une pour le risque santé, après une consultation et une mise en concurrence, qui sont accessibles pour les collectivités et établissements publics affiliés au CDG60. Des informations sont disponibles sur [notre site Internet](#) et vous trouverez un jeu de questions-réponses dans la présente lettre d'actualités.

L'année 2024 risque également de connaître un certain nombre de fermeture de classes dans les écoles maternelles et primaires du département. Ces fermetures ne sont pas anodines pour les agents, et notamment les ATSEM.

Afin de vous accompagner dans la gestion de ces fermetures, le CDG60 a préparé une note pratique à cet égard que vous trouverez dans la présente lettre d'actualités.

L'année 2024 sera également l'année de modification des lignes directrices de gestion mutualisée relative à la promotion interne du CDG60.

En effet, après trois ans d'application, le bilan qui a été dressé implique une adaptation de ces lignes. La procédure est en cours et la campagne de promotion interne sera par conséquent ouverte plus tardivement que les campagnes précédentes. Elle devrait être ouverte au début du mois de juin.

Afin d'anticiper et de vous permettre d'entamer la préparation des dossiers, un webinaire en distanciel sera proposé par le Pôle juridique et carrières le 9 avril 2024.

Dans le cadre de cette campagne de promotion interne, une communication vous est adressée par mail pour permettre la détermination des quotas ouverts à la promotion interne par grade.

Afin que le CDG60 dispose des données les plus précises de sorte que les quotas puissent être plus importants, vous devrez vérifier dans AGIRHE si tous vos recrutements de fonctionnaires ont bien été transmis au Pôle juridique et carrières et ajouter vos agents contractuels en CDI.

Sommaire

Point de vigilance : Les dispositions de la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie ne sont pas encore applicables 4

Textes législatifs et réglementaires :..... 5

➤ **Les implications pour la fonction publique territoriale dans la loi de finances**
5

➤ **Augmentation des cotisations de retraite des employeurs publics territoriaux..... 6**

➤ **Augmentation du plafond des jours épargnés sur le compte épargne temps**
8

➤ **Modalités de mise en œuvre du renouvellement exceptionnel du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale 8**

➤ **Actualités en bref..... 9**

Circulaires et autres instructions 10

➤ **Dossiers de retraite CNRACL au titre de l'invalidité - Fin de la rétroactivité de la date de radiation des cadres 10**

➤ **Changement du régime relatif à l'Allocation Temporaire d'Invalidité pour les agents détachés 11**

➤ **Mise à jour par la CNRACL des imprimés pour l'instruction des dossiers d'invalidité..... 11**

Chartes, conventions et autres..... 12

➤ **Nécessité d'élaborer le document unique..... 12**

➤ **Signature d'une convention pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur public entre la DGAFP et l'ANACT..... 12**

➤ **Consultation des agents publics sur les pratiques rédactionnelles des agents publics..... 13**

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL : 13

➤ **Calcul de la retraite des fonctionnaires sur cotisations réelles 13**

➤ **Application du dispositif de retraite progressive dans la fonction publique**
14

➤ **Les mesures d'accompagnement pour les aidants..... 14**

➤ **L'accès au congé de transition professionnelle..... 15**

➤ **Délai de remboursement par l'employeur du forfait « mobilités durables »**
16

Jurisprudence :..... 16

➤ Responsabilité de l'employeur public en cas de renouvellement abusif de CDD ¹⁶	
➤ Indemnisation d'un congé annuel non pris en raison d'une démission.....	17
➤ Nécessité d'informer tout agent public poursuivi disciplinairement du droit qu'il a de se taire	18
➤ Brèves de jurisprudence.....	19
Questions juridiques du moment.....	23
Notes pratiques	27
➤ La gestion de fermeture de classes dans les écoles maternelles et primaires	27
Agenda du RH :	28
➤ Gestion des carrières	28
➤ Instances paritaires	28
➤ Évènements du CDG 60.....	29

Point de vigilance : Les dispositions de la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie ne sont pas encore applicables

Si la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie est entrée en vigueur, force est toutefois de constater **qu'elle n'est à ce jour pas applicable** au motif que les décrets d'application ne sont pas encore parus.

Il est donc strictement impossible que des secrétaires généraux de mairie bénéficient d'une promotion en passant en catégorie B ou en catégorie A.

Pour rappel, les fonctionnaires exerçant le métier de secrétaire général de mairie devront obligatoirement relever *a minima* de la catégorie B à compter du 1^{er} janvier 2028. Dans l'attente, la revalorisation ne sera possible que par la voie de promotion interne de droit commun ou par l'une des deux voies dérogatoires de promotion interne prévues par la loi précitée. Or, ces des deux voies dérogatoires reposent sur des conditions officielles qui n'ont pas encore été précisées par les décrets d'application. Elles sont donc inapplicables.

Le Centre de Gestion de l'Oise attire ainsi l'attention sur le fait que les promotions intervenant en méconnaissance de l'état du droit sont illégales et seraient susceptibles d'être contestées par la préfecture au titre du contrôle de légalité et annulées par le juge administratif.

Il importe donc impérativement d'attendre la publication des décrets d'application. Le Centre de Gestion de l'Oise communiquera dès leur parution.

Textes législatifs et réglementaires :

➤ Les implications pour la fonction publique territoriale dans la loi de finances

[Loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024](#)

Comme souvent, la loi de finances contient des dispositions qui intéressent la fonction publique, y compris territoriale.

En premier lieu, l'article 195 modifie l'[article L. 822-8 du code général de la fonction publique](#) concernant la rémunération perçue par un fonctionnaire pendant un congé longue maladie.

En effet, l'article L. 822-8 précise désormais que le traitement indiciaire dû au fonctionnaire, pendant les deux dernières années de congé longue maladie, peut être porté à 60 % par un décret en Conseil d'État si un accord conclu en application de l'article L. 221-1 du même code le prévoit.

Il faut ainsi comprendre que la part du traitement indiciaire versé aux fonctionnaires en congé longue maladie pendant les deux dernières années pourrait être supérieure au demi-traitement si un accord collectif était conclu **au niveau national** entre les organisations syndicales et les employeurs publics.

Pour rappel :

À ce jour, un fonctionnaire en congé longue maladie perçoit :

- **un traitement intégral pendant la première année, puis un demi-traitement indiciaire pendant les deux années suivantes ;**
- **le supplément familial de traitement s'il y a droit ;**
- **la nouvelle bonification indiciaire s'il en a une à condition qu'il ne soit pas remplacé sur ses fonctions ;**
- **le régime indemnitaire si la délibération le prévoit. Sur ce point, il faut rappeler que, par respect du principe de parité entre les fonctions publiques étatique et territoriale, le régime indemnitaire doit être suspendu pendant les CLM, CLD et CGM. Une délibération qui prévoirait un maintien est dès lors illégale.**

En second lieu, l'article 196 modifie l'article 4 de l'[ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021](#) relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

Précisément, cet article est relatif aux modalités d'application des nouvelles dispositions qui rendent obligatoires la mise en œuvre d'une protection sociale complémentaire pour les risques santé et prévoyance et d'une participation financière à celle-ci.

D'une part, les dispositions de l'ordonnance sont applicables aux employeurs publics qui ont conclu une convention de participation en cours au 1^{er} janvier 2022 jusqu'au terme de cette convention **prolongée, le cas échéant, d'une année**.

D'autre part, lorsque le terme de la convention, après prolongation d'une année, est antérieur au 31 décembre 2024, la convention peut être prolongée pour une durée supérieure à un an sans dépasser cette date.

Pour rappel :

Dans le cadre de sa nouvelle mission obligatoire consistant à la conclusion, pour le compte des collectivités et établissements, de conventions de participation au titre de la Protection Sociale Complémentaire (PSC), le Centre de Gestion de l'Oise a lancé un appel public à concurrence mutualisée en vue de conclure deux conventions de participation pour garantir les risques « Prévoyance » et « Santé » au profit des agents des collectivités et établissements affiliés.

Ces deux conventions sont encore accessibles.

Vous trouverez les éléments pour y recourir [en cliquant ici](#).

Pour approfondir, reportez-vous à notre rubrique « Les questions du moment » [en cliquant ici](#).

En troisième lieu, l'article 261 modifie l'article L. 14 bis du code des pensions civiles et militaires au sujet de l'âge d'annulation de la décote, lequel s'applique pour les fonctionnaires CNRACL.

Désormais, l'âge d'annulation de la décote est égal, pour le fonctionnaire occupant un emploi classé en catégorie active et radié des cadres par limite d'âge, **à la limite d'âge de leur emploi ou de leur grade**.

➤ **Augmentation des cotisations de retraite des employeurs publics territoriaux**

[Décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024 relatif aux taux de cotisations maladie et vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#)

À compter du 1^{er} janvier 2024, les cotisations retraites supportées par les employeurs publics territoriaux sont augmentées à la suite de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023.

Pour les fonctionnaires CNRACL, la cotisation est augmentée d'un point passant de 30,65 % à 31,65 %, mais l'augmentation est compensée **pour l'année 2024** par la réduction de la cotisation maladie, maternité et invalidité de 9,88 % à 8,88 %.

Compte tenu de la date de parution du décret, la régularisation du versement et de la déclaration des cotisations dues doit être faite au titre de l'échéance de janvier 2024.

Bon à savoir :

Selon la périodicité de versement de cotisations, la CNRACL préconise d'intégrer le versement des contributions supplémentaires au versement des cotisations dues au titre de la prochaine échéance :

- celle de février pour les employeurs en périodicité mensuelle ;
- celle de mars pour les employeurs en périodicité trimestrielle.

La déclaration des montants complémentaires de contribution au titre de janvier devra être effectuée au plus tôt dans la déclaration sociale nominative (DSN) du mois principal déclaré (MPD) de février.

Ainsi pour chaque agent, il faut renseigner, en complément des éléments de cotisations pour la période courante (c'est-à-dire février), les éléments de cotisations pour la période à régulariser (c'est-à-dire janvier) :

- un bloc « Base assujettie - S21.G00.78 » avec en période de rattachement la période à régulariser (c'est-à-dire janvier) ;
- le bloc de « Cotisations individuelles - S21.G00.81 » pour régulariser le montant des contributions de janvier (code cotisation = 301).

Pour plus d'informations, consultez [la fiche consigne « Principes de régularisation des cotisations sociales en DSN ».](#)

À noter que la hausse du taux de contribution a un impact sur le calcul des taux de la retenue surcotisée due à la CNRACL.

Le nouveau taux est à prendre en compte **à compter du 1^{er} février 2024** :

pour toute demande de surcotisation formulée par le fonctionnaire à temps partiel ou à temps non complet à compter du 1^{er} février 2024
ou pour les fonctionnaires qui n'ont pas encore opté au 1^{er} février 2024 (demande antérieure au 1^{er} février 2024).

Pour plus d'informations, reportez-vous aux rubriques de la documentation juridique de la CNRACL : [Taux de cotisations](#) et [Surcotisation](#).

Pour les agents publics IRCANTEC, la cotisation passe de 1,90 % à 2,02 %, mais l'augmentation est compensée **pour l'année 2024** par une réduction du taux moyen de la cotisation pour les accidents du travail et les maladies professionnelles de 1,81 à 1,72 %.

*

Si l'augmentation des cotisations employeurs est compensée pour l'année 2024, rien n'est prévu à ce jour pour une compensation sur les années à venir. Les collectivités et établissements publics devront ainsi en tenir compte pour leur budget 2025 et suivants.

➤ **Augmentation du plafond des jours épargnés sur le compte épargne temps**

[Décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)

[Arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)

Le décret modifie les dispositions du [décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#) relatif au compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique territoriale afin de renvoyer à un arrêté le soin de fixer le nombre global de jours pouvant être déposés sur un CET.

Aussi, **à compter du 11 janvier 2024**, le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un CET au terme de l'année 2024 est fixé à **soixante-dix jours** ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède soixante jours, **au nombre de jours épargnés augmenté de dix jours**.

Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global de jours peuvent être maintenus sur le CET ou être consommés.

Auparavant, le nombre plafond de jours pouvant alimenter un CET était fixé à 60 (après une augmentation dérogatoire au titre de l'année 2020 du plafond à 70 jours dans le cadre de la Covid-19).

Cette augmentation est justifiée par le fait que de nombreux agents publics ne vont pas pouvoir prendre tous leurs congés annuels et leurs jours d'aménagement et de réduction du temps de travail du fait de leur mobilisation pendant les Jeux Olympiques. En effet, certains agents publics auront même l'interdiction de poser des jours d'absence sur une période déterminée.

➤ **Modalités de mise en œuvre du renouvellement exceptionnel du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale**

[Décret n° 2024-78 du 2 février 2024 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale](#)

Pris pour l'application de l'[article 4 de la 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, le décret tire les conséquences réglementaires de

la suppression de l'accord explicite du service de contrôle médical en cas de renouvellement exceptionnel du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant.

Les mêmes modifications sont introduites pour les agents titulaires et non titulaires des trois fonctions publiques.

Désormais, un agent public qui fait une demande de renouvellement du congé de présence parentale (après épuisement des 310 jours dans la période de 36 mois) doit seulement transmettre à son employeur le certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue.

Lorsque le renouvellement de l'allocation journalière de présence parentale est demandé après épuisement des allocations journalières perçues, l'allocataire adresse à l'organisme débiteur, sous pli fermé à l'attention du service du contrôle médical, le nouveau certificat médical détaillé attestant le caractère indispensable, au regard du traitement, de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue.

➤ **Actualités en bref**

Modification des objectifs, modalités d'organisation, d'évaluation et de validation des sessions de formation et des stages pratiques sur brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur

[Arrêté du 30 novembre 2023 modifiant l'arrêté du 15 juillet 2015 relatif aux brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs](#)

Le présent arrêté apporte des modifications sur l'objet de la formation au BAFA qui est censée préparer l'animateur à exercer différentes fonctions et l'accompagner vers le développement de différentes aptitudes.

L'animateur devrait ainsi pouvoir :

- assurer la sécurité physique et morale des mineurs et en particulier les sensibiliser, dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet pédagogique adapté, aux conduites addictives ou aux

comportements à risque, notamment ceux liés à la sexualité. La prévention des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement est intégrée dans la formation ;

- transmettre et faire partager les valeurs de la République, notamment la laïcité et l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- construire une relation de qualité avec les membres de l'équipe pédagogique et les mineurs, qu'elle soit individuelle ou

collective, et de veiller à prévenir toute forme de discrimination notamment sur le fondement de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

L'accès à la formation du BAFA n'est plus interdit pour les personnes frappées par une incapacité pénale consécutive à une condamnation définitive à deux mois au moins d'emprisonnement sans sursis pour un des délits inscrits à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles.

Circulaires et autres instructions

- **Dossiers de retraite CNRACL au titre de l'invalidité - Fin de la rétroactivité de la date de radiation des cadres**

[Note de la CNRACL](#)

À compter du 1^{er} février 2024, la date de radiation des cadres retenue par le service gestionnaire de la CNRACL sera fixée au plus tôt à la date de l'avis favorable.

Précision : La CNRACL a transmis des informations contradictoires à ce sujet.

D'un côté, elle a indiqué que la date de radiation ne pouvait au plus tôt qu'être celle du mois suivant la date de l'avis favorable. De l'autre, elle précise que la date de radiation ne peut être antérieure à celle de l'avis favorable.

Dans sa newsletter officielle, elle retient la seconde hypothèse qui semble être définitive.

Il n'est ainsi plus possible de radier des cadres un fonctionnaire de manière rétroactive.

Exemple : Pour un dossier dont l'avis favorable est émis le 4 février 2024, la date de radiation des cadres est fixée au plus tôt le 4 février 2024.

Dès réception de l'avis favorable, l'employeur public doit transmettre à la CNRACL, l'arrêté ou la décision de radiation des cadres, comportant :

- la date d'effet,
- le motif (invalidité),
- l'origine (sur demande de l'agent ou d'office).

Pour toute question : Contacter notre conseillère retraite à l'adresse cnacl-retraite@cdg60.com.

➤ **Changement du régime relatif à l'Allocation Temporaire d'Invalidité pour les agents détachés**

[Note de la CNRACL](#)

À compter du 1^{er} janvier 2024, les modalités de versement et de déclaration des cotisations dues au titre des accidents du travail et de la maladie professionnelle évoluent.

Désormais, les employeurs de la fonction publique territoriale ou hospitalière accueillant des fonctionnaires d'État en détachement sur un emploi conduisant à pension devront, à compter du 1^{er} janvier 2024, **cotiser et déclarer auprès de l'ATI État et non plus auprès de l'ATIACL.**

L'employeur public territorial devra ainsi verser une contribution à l'ATI État au taux de 0,32 %.

Pour approfondir : Retrouvez les informations utiles dans l'article « [Les collectivités ou établissements relevant de la fonction publique territoriale ou hospitalière](#) » sur le site « [retraites de l'État](#) », paragraphes « les éléments de calcul » et « le versement des cotisations courantes ».

➤ **Mise à jour par la CNRACL des imprimés pour l'instruction des dossiers d'invalidité**

La CNRACL a mis à jour les imprimés nécessaires à l'instruction d'un dossier de retraite pour invalidité, notamment l'imprimé AF3, l'attestation de reclassement, les imprimés relatifs à l'imputabilité, ...

Ces imprimés et notices associées ont été actualisés et simplifiés. Une période transitoire permettant l'utilisation des anciens et nouveaux imprimés est mise en place **jusqu'au 31 mai 2024**.

À compter du 1^{er} juin 2024, les anciens imprimés non conformes seront retournés par la CNRACL.

Pratique : Les nouveaux imprimés sont disponibles ci-dessous :

- [Imprimé AF3 et sa notice explicative](#)
- [Attestation de reclassement.](#)

Chartes, conventions et autres

➤ **Nécessité d'élaborer le document unique**

Lors de la séance plénière qui s'est tenue le 28 février, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) a constaté que trop peu de collectivités disposent de leur document unique.

Au-delà des sanctions pénales et des poursuites civiles encourues par les employeurs territoriaux, le document unique est un véritable outil de travail permettant de déterminer les actions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des agents. La prévention est souvent vue comme contraignante. Or, il s'agit d'un outil de gestion pertinent car des conditions de travail concertées et satisfaisantes conduisent à des agents qui se sentent bien avec pour conséquence des agents présents (faible absentéisme) qui peuvent réaliser les missions attendues par les élus, mais aussi des agents qui sont force de proposition. À cela s'ajoute une durée de vie professionnelle qui s'allonge avec un risque fort d'apparition de restrictions pour les agents.

La prévention est donc aujourd'hui un axe stratégique pour les employeurs locaux. Ces éléments doivent se décliner dans les lignes directrices de gestion à travers la politique de prévention de la collectivité.

Le document unique doit être mis à jour chaque année (ou à chaque modification dans les conditions de travail pour les collectivités de moins de 10 agents). Chaque version doit être conservée 40 ans.

Bon à savoir :

Le service prévention du CDG60 peut vous accompagner dans la réalisation et la mise à jour de ce document que ce soit sur le volet « risques physiques » ou le volet « risques/ressources psychosociaux ».

Pour plus de renseignements, vous pouvez nous contacter au 03.44.06.22.60 ou directement auprès de nos préventeurs sur prevention@cdg60.com ou de notre psychologue du travail sur pointecoute@cdg60.com.

➤ **Signature d'une convention pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur public entre la DGAFP et l'ANACT**

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ont signé le 9 février 2024, à l'occasion des 50 ans de l'ANACT, le renouvellement de la convention de partenariat pour l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) dans le secteur public pour une durée de quatre ans.

La convention 2024-2027 renforce la coopération entre les deux institutions. Elle a pour objet de mutualiser les connaissances et les pratiques dans les champs de la santé et sécurité au travail, de la prévention des risques professionnels et de la qualité de vie et des conditions de travail au sein de la fonction publique.

Elle permettra à la DGAFP d'être appuyée par l'ANACT pendant plusieurs années afin de pouvoir, à son tour, accompagner les employeurs publics sur ces thématiques.

Bon à savoir :

Pour les questions relatives à la santé, sécurité et aux conditions de travail, l'ensemble des équipes du pôle prévention sont à votre disposition. Pour les contacter ci joint leurs coordonnées :

- **medecine@cdg60.com pour le suivi santé fait par les médecins et infirmiers**
- **preveniton@cdg60.com pour les préventeurs**
- **Pointecoute@cdg60.com pour le psychologue du travail et des organisations**
- **Referent-handicap@cdg60.com pour le référent handicap**

Notre site internet contient des informations plus détaillées sur les activités de ces équipes dans la rubrique « PREVENTION/SANTE ».

➤ **Consultation des agents publics sur les pratiques rédactionnelles des agents publics**

[Consultation 2024 - Pratiques rédactionnelles des agents publics](#)

Compte tenu de la contribution des écrits aux usagers à la qualité de service et la relation aux usagers, le Gouvernement a lancé une consultation des agents publics, qui rédigent et/ou valident des écrits à destination des usagers (mails, courriers, formulaires, sites Internet, ...) sur leur pratique rédactionnelle **jusqu'au 23 mars 2024**.

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

➤ **Calcul de la retraite des fonctionnaires sur cotisations réelles**

[Quest. écrite du 28 février 2023 et réponse publiée le 9 janvier 2024, JO AN, p. 288](#)

L'attention du Ministère de la Fonction a été attirée sur le cas de la détermination de la pension retraite des fonctionnaires rémunérés sur un indice maintenu à titre personnel qui excède leur indice de classement.

Après avoir la règle selon laquelle les fonctionnaires liquident leur pension de retraite sur la base du traitement correspondant à l'indice effectivement détenu depuis au moins 6 mois à la date de cessation d'activité, le Ministère indique qu'il est possible de déroger à ce

principe pour les fonctionnaires qui ont détenu **pendant un certain temps et dans certaines conditions**, un indice supérieur à l'indice de fin de carrière.

Dans ce cas, la liquidation de la pension peut s'effectuer, en application du II de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite, sur la base de cet indice supérieur, **à la condition que l'agent ait été autorisé à la suite d'une demande expresse de sa part à continuer à cotiser pour sa pension, sur la base de cet indice supérieur**. Concrètement, le montant de la pension peut être calculé à partir des derniers traitements soumis à cotisations afférents :

- soit à un grade détenu pendant au moins quatre ans au cours des quinze dernières années lorsqu'ils sont supérieurs aux traitements de fin de carrière,
- soit à l'occupation durant deux ans au moins pendant les quinze dernières années d'activité de certains emplois, à l'instar d'emplois supérieurs ou d'emplois de chefs de service d'administration centrale.

➤ **Application du dispositif de retraite progressive dans la fonction publique**

[Quest. écrite du 24 octobre 2023 et réponse publiée le 2 janvier 2024, JO AN, p. 109](#)

Le Gouvernement a été sollicité sur les difficultés relatives à la mise en place du dispositif de retraite progressive applicable depuis le 1^{er} septembre 2023 pour les fonctionnaires CNRACL.

Après avoir rappelé le principe, le Gouvernement précise que ce nouveau dispositif induit des procédures nouvelles pour les trois catégories d'acteurs concernés que sont les fonctionnaires, les employeurs ainsi que les organismes gestionnaires des régimes de retraite.

De la sorte, afin d'accompagner ces différents acteurs dans la mise en place de ce nouveau dispositif, le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques précise qu'une circulaire sera très prochainement publiée pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relevant du régime de la CNRACL et une instruction en la matière fera de même pour les ouvriers des établissements industriels de l'État. Ces documents permettront de parfaire l'information mise à disposition des employeurs par les caisses de retraite.

Le Ministère renvoie dans l'attente à la [FAQ relative à la retraite progressive pour la fonction publique de l'État](#).

➤ **Les mesures d'accompagnement pour les aidants**

[Quest. écrite du 29 novembre 2022 et réponse publiée le 9 janvier 2024, JO AN, p. 245](#)

Le Gouvernement a été sollicité pour savoir s'il entendait mettre en place de véritables mesures d'accompagnement des proches aidants, quel que soit le rang de parentalité.

Dans sa réponse, le Gouvernement commence par rappeler l'objet et les modalités, en termes d'organisation et d'indemnisation, du congé de proche aidant.

Il évoque ensuite les actions mises en œuvre par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) et le bilan de la stratégie nationale de mobilisation et de soutien en faveur des proches aidants « Agir pour les aidants 2020-2022 » qui devrait être publié prochainement.

Il termine enfin en indiquant que les mesures envisagées dans le cadre de la stratégie 2020-2022 seront poursuivies puis accompagnées de nouvelles mesures dans le cadre de la Stratégie de mobilisation et de soutien en faveur des aidants 2023-2027 annoncée le 6 octobre 2023.

Pour rappel :

Ce congé constitue un aménagement de la position d'activité de l'agent public en permettant à un agent public de concilier sa vie professionnelle avec sa vie personnelle dans la finalité de s'occuper d'un proche qui présente un handicap ou une perte d'autonomie (article L. 634-1 du code général de la fonction publique).

➤ **L'accès au congé de transition professionnelle**

[Quest. écrite du 18 avril 2023 et réponse publiée le 9 janvier 2024, JO AN, p. 288](#)

Le Gouvernement a été sollicité pour savoir s'il entendait modifier les conditions de financement du congé de transition professionnelle afin de rendre son recours plus effectif dans les petites collectivités.

Le Gouvernement n'a pas l'intention de modifier le régime juridique applicable à ce congé en ce qui concerne les modalités de financement supportées par l'employeur.

Pour rappel :

Ce congé permet à ses bénéficiaires de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation d'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle, susceptible d'être prolongé par un congé de formation professionnelle.

Pendant le congé, l'agent est rémunéré par son employeur, lequel doit également prendre en charge les frais de la formation dans la limite, le cas échéant, d'un plafond fixé par décret.

➤ **Délai de remboursement par l'employeur du forfait « mobilités durables »**

[Quest. écrite du 23 mars 2023 et réponse publiée le 4 janvier 2024, JO Sénat, p. 38](#)

Le Gouvernement est sollicité pour connaître les modalités du versement du forfait « mobilités durables » au profit des agents bénéficiaires, et notamment si un délai maximum était imposé.

Le Gouvernement ne fait que rappeler les règles établies dans le décret n° 2020-543 modifié et dans la FAQ dédiée et précise en ce sens qu'il n'y a pas de délai maximum, si ce n'est que le versement soit effectué l'année suivant celle du dépôt de cette déclaration sur l'honneur.

Et le Gouvernement d'ajouter que, si l'employeur a juridiquement la possibilité de procéder au versement au plus tard à la fin de l'année N+1 au titre de l'année N, un versement en une seule fraction en début d'année est préconisé par la foire aux questions. La réponse précise que ce délai doit néanmoins être adapté par les employeurs pour tenir compte du temps de traitement des formulaires et de mise en paye.

Jurisprudence :

➤ **Responsabilité de l'employeur public en cas de renouvellement abusif de CDD**

[CE, 6 février 2024, n° 459446](#)

Portée : Dans cet arrêt, le Conseil d'État rappelle la responsabilité de l'employeur public qui recourt de manière abusive à des contrats à durée déterminée successifs.

Faits : Un agent contractuel n'a pas été renouvelé au terme de son dernier contrat après avoir été employé par le même employeur par des contrats à durée déterminée (CDD) successifs pendant 12 ans.

Problème juridique : La responsabilité de l'employeur pouvait-elle être engagée au titre du non-renouvellement du contrat après 12 ans de CDD ?

Solution : Oui.

La haute juridiction administrative considère sans ambiguïté que le renouvellement de CDD pendant 12 ans était abusif et que, par conséquent, l'agent avait droit, en cas de non-renouvellement du dernier contrat, à une indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Dans ce cadre, il incombe au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.

Pour rappel :

Dans la fonction publique territoriale, un agent public contractuel doit obligatoirement prétendre à un contrat à durée indéterminée dès lorsqu'il est recruté sur un emploi permanent par l'employeur auprès duquel il a enchaîné des CDD de droit public pendant 6 ans (article L. 332-10 du code général de la fonction publique). Un renouvellement en CDD au-delà de la période des 6 ans pourrait dès lors être considéré comme étant abusif.

Le recours pourrait également être abusif si une personne avait été recrutée en qualité de vacataire pendant une période plus ou moins longue pour exercer un emploi public. Sur ce point, il faut rappeler que le recours à des vacataires est strictement limité dans la fonction publique au point qu'une activité qui correspond à un emploi public permanent doit obligatoirement être pourvu par un agent public soit en qualité de fonctionnaire, soit en qualité de contractuel de droit public. La vacation n'est possible que pour satisfaire un besoin précis et ponctuel qui ne correspond pas à un emploi public.

➤ **Indemnisation d'un congé annuel non pris en raison d'une démission**

[CJUE, 18 janvier 2024, aff. C-218/22](#)

Portée : Dans cet arrêt, la Cour de justice de l'Union européenne rappelle qu'un agent public même démissionnaire a droit à l'indemnisation des congés annuels s'il n'a pu les prendre avant la date de démission pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Faits : Un travailleur italien n'a pu bénéficier de l'indemnisation des congés annuels non pris dans le cadre de sa démission au motif que le droit italien permet de faire obstacle à l'indemnisation pour des motifs budgétaires. Le travailleur a ainsi contesté ce refus et une question préjudicielle a été posée au juge de l'Union européenne.

Problème juridique : Un agent démissionnaire a-t-il le droit de bénéficier de l'indemnisation des congés annuels non pris ?

Solution : Oui.

En premier lieu, la Cour de justice rappelle en effet sa jurisprudence constante prise sur le fondement de la directive 2003/88. En effet, il résulte de cette directive et de la jurisprudence que tout travailleur a droit, d'une part, à des congés annuels rémunérés afin

de se reposer et, d'autre part, à une indemnisation des congés annuels non pris en cas de cessation définitive de la relation de travail, ce droit étant consubstantiel à celui des congés annuels rémunérés.

Dans ce cadre, la directive précitée ne pose aucune condition à l'ouverture du droit à une indemnité financière autre que celles tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin et, d'autre part, que le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin. Ce droit est conféré directement par ladite directive et ne saurait dépendre de conditions autres que celles qui y sont explicitement prévues.

Le motif de la cessation de la relation de travail n'est ainsi pas pertinent.

En second lieu, la Cour de justice de l'Union européenne confirme qu'un agent qui n'a pu poser ses congés annuels avant la cessation définitive de sa relation de travail a droit, même en cas de démission, à une indemnité compensatrice dès lors qu'il n'a pas été en mesure de pouvoir poser les congés annuels avant son départ.

Aussi, une législation ou une réglementation nationale ne saurait interdire toute indemnisation compensatrice, y compris en cas de démission, ou de la limiter par des conditions qui ne sont pas prévues par le droit de l'Union européenne.

Information :

Dans ce contexte, le droit français n'est pas en conformité avec le droit de l'Union européenne, et notamment pour les fonctionnaires. En effet, un fonctionnaire démissionnaire n'a pas droit à une indemnité compensatrice pour congé annuel non pris, à l'inverse des agents publics contractuels.

Dans une réponse à une question parlementaire, le Gouvernement avait toutefois indiqué vouloir se conformer au droit de l'Union européenne. La mise à jour va certainement intervenir lors de la parution de la partie réglementaire du code général de la fonction publique.

- **Nécessité d'informer tout agent public poursuivi disciplinairement du droit qu'il a de se taire**

[Décision n° 2023-1074 QPC du 8 décembre 2023](#)

Portée : Cette décision du Conseil constitutionnel transpose à toute procédure disciplinaire le principe selon lequel toute personne poursuivie dans le cadre d'une procédure qui conduit à une punition doit être informée du droit de se taire.

Faits : Un notaire a été poursuivi devant le tribunal judiciaire statuant en matière disciplinaire et n'a pas été informé de son droit de se taire, alors que ses déclarations sont susceptibles d'être utilisées dans le cadre de cette procédure ou, le cas échéant, d'une

procédure pénale. Il a ainsi soulevé, à l'appui de son recours contre la sanction infligée à son encontre, une question prioritaire de constitutionnalité à l'encontre des dispositions législatives relatives à la discipline des notaires et de certains officiers ministériels.

Solution : Le Conseil constitutionnel juge, en des termes inédits, que le professionnel faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire.

Il importe ainsi, en matière d'action disciplinaire à l'encontre d'un agent public, d'informer ce dernier du droit qu'il a de se taire dans le cadre de cette procédure.

Précisément, cette information devrait être mentionnée dans le courrier informant l'agent qu'une procédure disciplinaire est engagée à son encontre et qu'il a droit à la communication de son dossier et/ou dans un courrier convoquant l'agent à un entretien préalable.

Bon à savoir : Les modèles du CDG60 ont été modifiés en ce sens et sont disponibles sur notre site Inertent [en cliquant ici](#).

➤ **Brèves de jurisprudence**

Pas de report des heures l'année suivante en cas d'écart entre les heures effectuées et celles devant l'être au titre du cycle de travail

[CE, 26 février 2024, n° 453699](#)

Si des dispositions, fixant pour le décompte du temps de travail, un maximum annuel à respecter, sans préjudice des heures supplémentaires, quelle que soit l'organisation en cycles de travail, permettent à l'autorité compétente de prévoir, dans les conditions fixées au troisième alinéa de l'article 6 du décret du 25 août 2000, des reports infra-annuels de déficits ou d'excédents horaires entre périodes de référence, elles font en revanche obstacle à ce que l'écart constaté entre le service annuel horaire effectué par un agent et le volume annuel de travail auquel il est soumis puisse avoir pour effet de modifier, par report, ses obligations horaires de l'année suivante.

Précision : Compte tenu de l'importance de cet arrêt et de sa transposition éventuelle au cycle de travail annualisé, il sera étudié précisément par le Pôle juridique et carrières du CDG60.

Pas de radiation des cadres d'un fonctionnaire en disponibilité pour suivre un conjoint au motif qu'il a refusé une proposition de poste dans le cadre de sa réintégration

[CE, 16 février 2024, n° 471382](#)

Un agent qui a sollicité sa réintégration après une disponibilité de moins de trois ans, accordée pour suivre son conjoint, et qui refuse une proposition de poste, ne peut faire l'objet d'une mise en demeure

de rejoindre cette affectation et, faute de s'y être conformé, d'une radiation des cadres pour abandon de poste, sans disposer du droit de se voir proposer successivement trois postes.

La protection fonctionnelle n'est due que pour des atteintes qui visent l'agent en sa qualité d'agent public

[CE, 15 février 2024, n° 462435](#)

Un agent public qui a été victime du vol de ses effets personnels dans le lieu et le temps du service ne saurait bénéficier de la protection fonctionnelle dès lors que le

vol dont il a fait l'objet ne résultait pas d'une volonté de porter atteinte à la qualité d'agent public.

Une seconde sanction disciplinaire peut être prise après la suspension d'une première par le juge des référés

[CE, 22 décembre 2023, n° 462455](#)

Lorsque le juge administratif, saisi en référé, suspend une décision de sanction, l'autorité territoriale peut adopter une nouvelle sanction moins sévère, dans l'attente que le tribunal administratif se prononce sur le fond.

- S'il l'annule, la deuxième sanction, restera en vigueur (sauf en cas de nouveau contentieux, ...).
- S'il la confirme, l'administration devra retirer sans délai, l'une des deux sanctions.

Une fois que le juge se sera prononcé au fond sur la première sanction, deux cas de figure se présenteront :

Cette possibilité permet de maintenir un agent éloigné du service en adoptant immédiatement une nouvelle sanction et de préserver le service des effets d'une suspension contentieuse.

Recours au visionnage d'un dispositif de vidéosurveillance comme moyen de preuve

[Cass., soc., 14 février 2024, n° 22-23073](#)

Il est possible de recourir au visionnage d'un système de vidéosurveillance pour établir la matérialité et la gravité de fautes, même si le visionnage était illicite, dès lors qu'il était indispensable à l'exercice du

droit à la preuve de l'employeur et proportionné au but poursuivi.

Il s'agissait en l'espèce de veiller au respect des biens de l'employeur du fait d'hypothèse de vols du matériel.

Pas de nécessité d'informer par écrit un agent d'un changement d'affectation s'il a été informé d'une manière ou d'une autre au préalable

[CAA, Nancy, 20 février 2024, n° 20NC03300](#)

La seule circonstance que l'agent concerné n'ait pas été informé par écrit du changement d'affectation dont il a fait l'objet dans l'intérêt du service, ne saurait traduire un harcèlement moral, dès lors qu'aucune disposition législative ou

règlementaire n'impose une telle information écrite, alors que l'intéressé ne conteste pas en avoir été avisé préalablement au cours d'une réunion de service.

Confirmation d'une révocation d'un agent public régulièrement en arrêt maladie pour exercer concomitamment des missions similaires auprès d'une autre collectivité

[CAA, Paris, 14 février 2024, n° 23PA01980](#)

Le comportement d'un agent consistant à invoquer son état de santé pour être placé en arrêt de travail, tout en effectuant concomitamment des tâches similaires à celles exercées au sein de sa commune pour le compte d'une autre collectivité, ce pendant plusieurs années et pour un montant important de rémunération, est constitutif, par sa seule nature, d'un manquement grave à l'obligation de probité ainsi qu'à l'interdiction de cumul d'activité, justifiant la sanction de la

révocation, et ce même en l'absence d'antécédents et quelle que soit la catégorie d'emploi de l'intéressé, et nonobstant la circonstance, à la supposer avérée, que le requérant aurait été psychologiquement dans l'impossibilité de reprendre une activité au sein de l'employeur. Enfin, les difficultés financières invoquées par celui-ci sont sans incidence sur l'appréciation de la gravité de la faute.

Absence d'exonération pour l'agent public de son obligation d'assurer le suivi de son courrier alors que l'employeur avait les moyens de connaître l'adresse postale

[CAA, Paris, 14 février 2024, n° 23PA01902](#)

Il incombe à l'agent d'informer son administration d'un changement de domicile ou de prendre toutes les dispositions utiles auprès des services postaux pour faire suivre son courrier.

À ce titre, les circonstances que l'administration avait la possibilité d'obtenir sa nouvelle adresse en s'adressant à l'avocat qui l'avait assisté dans le cadre de la procédure d'enquête administrative dont il a fait l'objet, ou l'allégation que l'absence d'identification de sa dernière adresse soit la conséquence de la durée anormalement longue de la procédure d'enquête et disciplinaire, sont sans incidence sur l'obligation lui incombant.

Ainsi, l'intéressé n'est pas fondé à soutenir que sa radiation des cadres pour abandon de poste ne lui est pas opposable, faute de lui avoir été régulièrement notifiée à la nouvelle adresse à laquelle il réside, dès lors qu'il ne justifie nullement avoir souscrit à l'obligation d'informer son

employeur de ce changement de domicile.

Pour rappel, lorsque la notification d'une décision ou de tout autre acte doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, la preuve de celle-ci doit être regardée comme apportée lorsqu'il est établi que la lettre a été régulièrement présentée au domicile du destinataire, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que celui-ci ne l'a pas retirée au bureau de poste de son domicile dans le délai imparti à cet effet, ce dès lors que l'intéressé n'établit pas avoir pris des dispositions utiles en vue de recevoir, pendant la période considérée, le courrier qui pourrait lui y être adressé ou, le cas échéant, avoir informé l'administration ou les services postaux de son changement d'adresse.

Les 15 premiers jours épargnés sur le CET ne peuvent être utilisés que sous la forme de congés

[CAA, Paris, 30 janvier 2024, n° 22PA02784](#)

Aucune indemnisation ne peut être accordée à un agent placé en congé de maladie puis admis d'office à la retraite qui n'a pu prendre ces 15 jours épargnés y compris lorsque l'impossibilité est due à

des raisons indépendantes de sa volonté (en l'espèce la maladie).

Les dispositions réglementaires relatives au compte épargne-temps (CET) sont compatibles avec le droit européen.

Le CIA ne saurait être réduit ou ne pas être versé sur la base d'éléments qui n'ont pas été indiqués dans le compte rendu d'entretien professionnel

[TA, Rouen, 20 février 2024, n° 2202823](#)

Seules les constatations relatives à la valeur professionnelle établies dans le compte rendu d'entretien professionnel peuvent servir à apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir et, partant, à justifier la réduction du montant du CIA ou l'absence de versement.

Une autorité territoriale ne saurait ainsi se prévaloir d'un courrier, postérieur à l'entretien professionnel, qui mentionne les griefs imputés à l'agent alors qu'ils n'ont pas été évoqués dans le compte rendu d'entretien professionnel.

L'attribution d'une NBI ne saurait permettre de diminuer l'IFSE en compensation

[TA, Nîmes, 2 février 2024, n° 2104404](#)

Dans ce jugement, le tribunal administratif considère que l'IFSE d'un agent public ne peut pas être réduite au motif qu'une NBI a été attribuée à l'agent afin de verser la rémunération identique qu'il percevait avant le bénéfice de la NBI.

inférieur ou une perte de responsabilité ou de technicité ou la modulation à la baisse en fonction de l'expérience professionnelle dans les conditions prévues par la délibération relative au RIFSEEP.

En effet, la NBI est cumulable avec l'IFSE, sachant que l'IFSE ne peut être diminuée que dans des cas limités tels qu'un changement de fonction impliquant un classement dans un groupe de fonction

En procédant de la sorte, une autorité territoriale commet une faute de nature à engager la responsabilité civile extra-contractuelle de la collectivité.

Questions juridiques du moment

Dans chaque lettre d'actualités statutaires, le Pôle juridique et carrières vous présente la ou les questions juridiques qui lui ont été posées de façon récurrente ou inédite.

Alors que l'échéance de la participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire approche, et notamment pour le risque prévoyance, et compte tenu des sollicitations du CDG60 à cet égard, nous vous proposons un concentré des questions principales qui se posent.

Le CDG60 procèdera à une communication détaillée avec une note pratique et une FAQ complète ultérieurement.

➤ **Qu'est-ce que la protection sociale complémentaire ?**

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**).

Elle peut être mise en œuvre dans la fonction publique territoriale depuis 2011.

À la suite de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, elle sera désormais **obligatoire** :

- **À compter du 1^{er} janvier 2025** pour le risque prévoyance ;
- **À compter du 1^{er} janvier 2026** pour le risque santé.

➤ **Quelle est l'obligation pour les employeurs publics ?**

L'obligation pour les employeurs publics au titre de la PSC revêt un double objet :

- D'une part, les employeurs doivent **mettre en œuvre un dispositif de PSC** pour chaque risque (prévoyance au 1^{er} janvier 2025 et santé au 1^{er} janvier 2026) en choisissant entre une convention de participation et la labellisation.
- D'autre part, les employeurs doivent **participer financièrement** aux cotisations payées individuellement par les agents publics.

➤ **Comment les employeurs doivent-ils mettre en œuvre cette obligation ?**

Au titre de la mise en place d'un dispositif de PSC, les employeurs disposent de différentes modalités :

- Soit conclure une convention de participation avec un organisme assurantiel, ce qui impliquera la mise en œuvre d'une procédure de marché public avec, selon le montant du marché, le respect d'une procédure de publicité et de mise en concurrence.
- Soit mettre en place la labellisation.
- Soit adhérer aux conventions de participation négociées et conclues par le CDG60.

Plusieurs combinaisons sont possibles pour satisfaire à cette obligation dans le respect du droit :

- Adhérer pour les deux risques aux conventions de participation négociées et conclues par le CDG60.
- Adhérer pour un risque à une convention de participation négociée et conclue par le CDG60 et adhérer pour l'autre risque à une convention de participation négociée et conclue par l'employeur lui-même.
- Adhérer pour un risque à une convention de participation négociée et conclue par le CDG60 et prévoir la labellisation pour l'autre.
- Adhérer pour un risque à une convention de participation négociée et conclue par l'employeur lui-même et prévoir la labellisation pour l'autre.

- Prévoir la labellisation pour les deux risques.

Il est par contre impossible de prévoir les deux dispositifs **pour le même risque**.

Au titre de la participation financière, les employeurs devront dépenser par agent au minimum 15 € bruts par mois pour le risque santé et 7 € bruts par mois pour le risque prévoyance.

La participation financière de l'employeur constitue une aide à la personne, sous forme d'un montant unitaire par agent, et vient en déduction de la cotisation ou de la prime due par les agents.

La participation peut intervenir de deux manières :

- Soit par un versement direct aux agents via le bulletin de paie, à charge pour les agents de payer l'intégralité de la cotisation auprès de leur mutuelle.
- Soit par un versement auprès de la mutuelle, à charge pour celle-ci de la répercuter intégralement en déduction de la cotisation ou de la prime due par l'agent.

La détermination du montant peut être manifestée :

- Soit par un montant précis.
- Soit par un pourcentage à appliquer sur la rémunération de chaque agent.

*

Au final, pour mettre concrètement en œuvre le dispositif, les employeurs publics doivent :

- Préparer un projet de délibération qui détermine le dispositif retenu, les modalités et la participation financière.
- Saisir et recueillir l'avis du comité social territorial.
- Prendre une délibération officielle.

➤ **Qu'est-ce qu'une convention de participation ?**

Une convention de participation est un contrat conclu entre l'employeur et l'organisme assurantiel après à l'issue d'une procédure de consultation et respectant les principes de la commande publique. Il incombe ainsi qu'une procédure de passation de marché public de service soit passée avec, selon le montant du marché, une procédure de publicité et de mise en concurrence.

Dans le cadre d'une convention de participation, la participation financière n'est versée qu'aux agents qui souscrivent à cette convention.

Concrètement, en choisissant de conclure une convention de participation, l'employeur impose en pratique à ses agents d'adhérer à l'assurance de l'organisme lauréat pour qu'ils puissent prétendre à la participation financière. À défaut, les agents peuvent conserver leur

mutuelle personnelle, mais ne pourraient pas bénéficier de la participation financière ou ne plus en bénéficier si l'employeur l'avait déjà mise en place.

➤ **Qu'est-ce que la labellisation ?**

La labellisation consiste à laisser une liberté aux agents dans le choix de leur mutuelle selon une liste de contrats proposés par des opérateurs ayant reçu un « agrément » permettant à l'agent qui y souscrit de bénéficier de la participation employeur.

➤ **Quels sont les avantages et les inconvénients de chacun des dispositifs ?**

Chacun des dispositifs présente des avantages et des inconvénients, si bien qu'il peut être compliqué de privilégier un par rapport à l'autre.

La convention de participation :

- A titre des avantages, permet de sélectionner les garanties à couvrir et de négocier le taux et le montant des cotisations. Il y a ainsi la possibilité de prévoir un contrat qui assure une garantie importante à un coût qui est nécessairement plus intéressant par rapport à celui que pourrait obtenir individuellement chaque agent.
- Au titre des inconvénients :
 - Ne permet pas une mise en œuvre rapide du dispositif compte tenu de la procédure à mettre en œuvre.
 - Peut-être source de risques juridiques en cas d'irrégularité de la procédure.
 - Impose en pratique aux agents d'adhérer au contrat sélectionné et de subordonner la participation financière aux agents ayant souscrit individuellement à ce contrat.

La labellisation :

- Au titre des avantages, permet de :
 - Mettre en œuvre le dispositif rapidement, au sens où elle n'implique pas la négociation et la conclusion d'un contrat,
 - Éviter d'imposer aux agents d'adhérer à un contrat déterminé et de subordonner la participation financière aux agents ayant souscrit individuellement à ce contrat.
- Au titre des inconvénients, présente l'inconvénient de subordonner la participation financière de l'employeur à l'adhésion à des contrats individuels limitativement réduits dans une liste officielle qui, dans l'ensemble, ne proposent qu'une couverture minimale.

➤ **Est-il possible de prévoir un montant de participation financière supérieure au montant fixé par la réglementation ?**

Oui, la réglementation n'a fixé qu'un montant plancher en-deçà duquel les employeurs publics ne peuvent déroger. Il leur est en revanche possible de déterminer un montant

supérieur si bien qu'il est permis de prendre en charge l'intégralité des cotisations payées par les agents.

En revanche, le montant de la participation ne peut excéder le montant de la cotisation ou de la prime qui serait dû en l'absence d'aide.

➤ **Est-il possible de prévoir un montant différent entre agents ?**

Oui, les employeurs peuvent moduler leur participation dans un but d'intérêt social, en prenant en compte le revenu des agents et, le cas échéant, leur situation familiale.

Notes pratiques

Dans chaque lettre d'actualité statutaire, le Pôle juridique et carrières vous propose une (ou de(s) note(s) juridique(s) succincte(s) sur une actualité intéressant la fonction publique.

➤ **La gestion de fermeture de classes dans les écoles maternelles et primaires**

Selon la carte scolaire prévue pour la rentrée 2024, 63 fermetures de classe dans le département de l'Oise seraient envisagées.

Ces fermetures ne sont pas anodines, notamment dans les écoles maternelles, compte tenu de l'affectation d'ATSEM ou d'agents faisant fonction d'ATSEM. En effet, la fermeture d'une classe suppose nécessairement un changement d'affectation voire un reclassement de l'agent qui y était affectée. Or, un changement d'affectation et un reclassement prennent du temps et se préparent.

Le Centre de Gestion de l'Oise vous propose ainsi une note pratique à cet égard qui vous explique les différentes démarches à entreprendre. Elle est disponible sur notre site Internet.

À (re)consulter !

Dans notre lettre d'actualités n° 36 de Janvier - Mars 2023, nous vous avons proposés une note pratique sur le recrutement d'agents pour les surveillances de baignade.

Étant donné la difficulté des recrutements et de l'approche à grands pas de la période estivale, retrouvez cette note [en cliquant ici](#).

Agenda du RH :

➤ Gestion des carrières

- Depuis le 1^{er} janvier 2024** - Examiner les conditions statutaires des agents et les conditions de formation obligatoires au titre de la promotion interne
- 11 mars 2024** - Ouverture de la campagne de recensement des postes ouverts aux concours et examens professionnels
- 22 mars 2024** - Date limite de recensement des besoins de recrutement des apprentis auprès du CNFPT
- À partir d'avril 2024** - Ouverture de la campagne du rapport social unique (RSU)
- 29 avril 2024** - Date limite pour transmettre les arrêtés de recrutement de fonctionnaires pris en 2023 et les CDI pris en 2023
- 30 avril 2024** - Date limite pour la réalisation de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés auprès du FIPHFP
- 10 mai 2024** - Date limite du recensement des postes ouvertes aux concours et examens professionnels
- À partir de juin 2024** - Ouverture de la campagne de promotion Interne

➤ Instances paritaires

- 27 mars 2024** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine des CAP et CCP du 11 avril
- 4 avril 2024** - Réunion du CST
- 11 avril 2024** - Réunion des CAP et CCP
- 17 avril 2024** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 7 mai
- 16 mai 2024** - F3SCT

- 17 mai 2024** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 6 juin

- 5 juin 2024** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine des CAP et CCP du 20 juin

- 6 juin 2024** - Réunion du CST

- **Évènements du CDG 60**

- 26 mars 2024** - Club secrétaire de mairie
La rémunération des agents publics
En présentiel au CDG60 et en distanciel
Réservé aux secrétaires de mairie

- 9 avril 2024** - Webinaire sur la promotion interne
Ouverture de la campagne, conditions de formations et constitution des dossiers
En distanciel matin et après-midi

- 16 avril 2024** - Club secrétaire de mairie
L'organisation de la collectivité
En présentiel au CDG60 et en distanciel
Réservé aux secrétaires de mairie

- 21 mai 2024** - Club secrétaire de mairie
Fiches de poste et entretiens professionnels
En présentiel au CDG60 et en distanciel
Réservé aux secrétaires de mairie

- 28 mai 2024** - Ateliers Mobilité 2024
Valoriser son parcours professionnel au travers de son CV et de sa lettre de motivation
En présentiel à Estrées-Saint-Denis