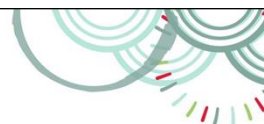




CENTRE DE GESTION DU CANTAL
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 54 – SEPTEMBRE 2024

DOSSIER – P. 5

Assurance statutaire

Dans ce numéro

Actualités du CDG15 : P. 1 à 4

Agenda : P. 2

Dossier : P. 5 à 8

Actualités statutaires : P. 9 à 14

**Information &
horaires d'ouverture
du Centre de Gestion
du Cantal**

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et

de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et

de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel :

cdg15@cdg15.fr

Site : www.cdg15.fr



CDG15



CDG15

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC



Festival de Théâtre de Rue

ECLAT 2024

Le plus grand rassemblement international dédié aux arts de la rue se trouve à Aurillac... de quoi être très fiers !

L'édition 2024 semble celle de tous les records tant l'affluence a été gigantesque avec 220 000 festivaliers et 600 compagnies présentes.

Les services de la ville d'Aurillac et de la CABA s'organisent pour faciliter l'accueil des festivaliers et le quotidien des riverains pendant 4 jours ; il y a aussi les préparatifs en amont du festival.

Les agents territoriaux, les agents du maintien de l'ordre, les services du festival ECLAT œuvrent depuis maintenant 1986 pour que ce festival se déroule dans le calme et dans une ambiance « bon enfant ».

Tous vos remerciements pour leur implication et félicitations à eux !

Actualités du CDG 15

Agenda 2024

Conseil Médical :

Formation

plénière (ex

Commission de

Réforme)

Judi 19 septembre

Judi 17 octobre

Judi 14 novembre

Judi 19 décembre

Conseil Médical :

Formation

restreinte (ex

Comité Médical)

Mardi 24 septembre

Mardi 22 octobre

Mardi 19 novembre

Mardi 17 décembre

Conseil médical : Date limite de réception des dossiers : 3 semaines avant la séance

CAP C –B – A

CCP

Mardi 8 octobre

CST

Mardi 17 septembre

Mardi 3 décembre

Transmission des dossiers au CDG15 → 1 mois avant la date du CST ou de la CAP et CCP. Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

RENCONTRES ET RÉUNIONS D'INFORMATION 2024

RÉSEAU DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

La première rencontre du réseau des secrétaires généraux de mairie s'est tenue le 18 juin dernier à Naucelles. Vous étiez plus de cinquante à mener la réflexion autour du thème de l'élaboration d'un planning annuel des missions d'un/d'une SGM.

Le prochain rendez-vous aura lieu le **mardi 5 novembre 2024 de 9h45 à 13h00** (suivi d'un buffet) à Laveissière

Nous vous proposerons 4 ateliers, à savoir :

- RIFSEEP – Comment choisir les critères
- Tableau des emplois et des effectifs
- Hygiène et sécurité
- Paie : Arrêt maladie et rémunération

Inscription : En ligne sur le site du CNFPT - Code : R15SM 002

Inscrivez-vous vite !

RÉSEAU DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE : LANCEMENT DE LA PLATEFORME COLLABORATIVE INTERSTIS

Comme évoqué lors de la première rencontre du Réseau des secrétaires généraux de mairie, nous allons mettre à votre disposition une plateforme collaborative vous permettant d'échanger entre vous.

Nous vous proposons une présentation de l'outil **jeudi 26 septembre 2024 à 14h00 en visio**.

Inscription : En ligne sur le site du CDG15

Inscription en ligne sur le site du CDG15

SENSIBILISATION AUX EPI

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont des dispositifs destinés à protéger une personne contre un ou plusieurs risques pour sa santé et sa sécurité. Le Pôle Santé au travail vous propose 3 réunions de sensibilisation :

- Jeudi 7 novembre 2024 de 14H à 17H avec la Communauté de communes de RIOM-ES-MONTAGNES - salle de la mairie de RIOM-es-MONTAGNES – Code : PVEPI 002
- Mardi 12 novembre 2024 de 9H à 12H avec Hautes Terres communauté - salle de réunion de la Maison des Services – 4 rue du Faubourg Notre Dame -15300 MURAT – Code : PVEPI 003
- Mardi 19 novembre 2024 de 14H à 17H avec la Communauté de communes de La CHATAIGNERAIE - salle du Conseil – Maison de Services – 15220 ST MAMET-la-SALVETAT) – Code : PVEPI 004

Inscription : En ligne sur le site du CNFPT

Actualités du CDG 15

ASSURANCE STATUTAIRE

RÉUNIONS D'INFORMATION
ASSURANCE STATUTAIRE

MAIRIE EHPAD SIVU CCAS EPCI

• LUNDI 23/09/2024
• MARDI 24/09/2024
• MARDI 24/09/2024

• DE 14H A 16H30
• DE 9H A 11H30
• DE 14H A 16H30

• MAIRIE DE MAURIAC (SALLE DU CONSEIL)
• CENTRE DE GESTION
• HAUTES TERRES COMMUNAUTÉ (SIEGE)

VENEZ DÉCOUVRIR LES MODALITÉS DE COUVERTURE, LES CONDITIONS D'ADHÉSION ET LES OUTILS DE GESTION

CONTACT
ASSURANCE@CDG15.FR
04 71 63 89 35

INSCRIVEZ-VOUS À L'UNE DES DATES VIA LE FORMULAIRE DISPONIBLE SUR LE SITE DU CDG

Dans le cadre du renouvellement du contrat groupe d'assurance statutaire, qui arrive à échéance au 31 décembre 2024, le Centre de Gestion du Cantal a organisé une consultation en votre nom à l'issue d'une procédure concurrentielle qui vient de s'achever.

Le Centre de Gestion souhaite vous présenter l'organisme retenu, les nouvelles modalités de couverture, ainsi que l'ensemble des conditions liées à l'adhésion à ce nouveau contrat au cours de trois réunions collectives :

- **Le 23 septembre 2024 à 14h00 à la mairie de Mauriac, salle du Conseil municipal, 15200 Mauriac ;**
- **Le 24 septembre 2024 à 9h00 au Centre de Gestion, Village d'Entreprises, 14 Avenue du Garric, 15000 Aurillac ;**
- **Le 24 septembre 2024 à 14h00 au siège de Hautes Terres Communauté, 4 Rue Faubourg Notre-Dame, 15300 Murat.**

Ces trois réunions sont destinées aux collectivités et établissements publics de moins de trente agents ; des réunions individuelles sont prévues pour les employeurs ayant plus de trente agents.

Les nouveaux outils de gestion vous seront présentés et un kit d'adhésion vous sera transmis lors de ces réunions d'informations.

Nous vous remercions de bien vouloir vous inscrire via le formulaire en ligne à l'une de ces 3 dates avant le 20/09/2024.

Inscription en ligne sur le site du CDG15

PSC – ACTUALITÉS

Programme :

- Présentation de la réforme de la PSC
- Présentation des derniers décrets

Public concerné :

- Les secrétaires de mairie, les responsables RH et les Elus

Date :

- Mardi 1^{er} octobre 2024 de 14h à 16h en VISIO CONFERENCE

Inscriptions : **En ligne sur la plateforme du CNFPT – Code : CG15D 001**

MAIS AUSSI....



NOUVEL OUTIL NUMÉRIQUE À DISPOSITION DES COLLECTIVITÉS : UNE PLATEFORME COLLABORATIVE

Le Centre de Gestion souhaite développer l'animation de réseaux dès la rentrée de septembre 2024.

Le réseau des secrétaires de mairie existe déjà depuis quelques mois. Nous allons également créer le réseau des préventeurs et le réseau des directeurs d'EHPAD.

Afin que les membres puissent communiquer entre eux, échanger des documents, ... une plateforme collaborative sera mise à leur disposition : INTERSTIS

Cette plateforme, adaptée à toutes les organisations, permettra un travail collaboratif. Elle est un espace de travail virtuel qui centralise des outils, applications et informations liées à la conduite de projet. Cet outil permet aux collaborateurs de partager entre eux des documents de travail (tableur, Word, agenda...).

Les espaces de travail sont sécurisés.

LES ATELIERS DES DIRECTEURS DE CENTRE DES GESTION



A l'initiative du Directeur Général Adjoint du Centre de Gestion 35 et d'Olivier DUCROCQ, Président de l'ANDCDG et Directeur Général des Services du Centre de Gestion 69, le Centre de Gestion 37 a accueilli le premier Atelier des directeurs de Centres de Gestion les 29 et 30 mai 2024.

29 DGS et DGA de Centre de Gestion, dont Christine Delbos, directrice du CDG15, ont pu partager leurs pratiques et travailler sur les manières de piloter finement les activités des CDG (tableaux de bord, coûts de revient et comptabilité analytique).

SALON DES MAIRES DU CANTAL

Le Centre de Gestion participera au Salon des Maires le 4 octobre 2024 au Prisme, stand n° 61.



ASSURANCE STATUTAIRE



Les collectivités territoriales ont des obligations législatives et réglementaires en matière de protection sociale du personnel auxquelles elles ne peuvent se soustraire. Ces dispositions peuvent justifier la nécessité de se garantir et de recourir à une assurance pour pallier les incidences pécuniaires qui en découlent.

Les agents des collectivités locales bénéficient d'un régime de protection sociale qui est lié à leur statut et fixé par la législation.

Les charges et prévisions financières qui en résultent peuvent être lourdes de conséquences pour les employeurs, parce que l'évènement considéré est aléatoire et difficile à évaluer.

Le coût financier moyen par type d'arrêt est d'environ :

- Maladie Ordinaire : 1 721 €
- Congé Longue Maladie : 33 456 €
- Congé Longue Durée : 82 357 €
- Accident de service : 3 694 €
- Maladie professionnelle : 21 445 €
- Maternité : 9 701 €

Il convient néanmoins de distinguer la protection sociale concernant les agents affiliés à la CNRACL de celle relative aux agents à temps non complet et des contractuels affiliés au régime général et à l'IRCANTEC.

1-La protection sociale des agents affiliés à la CNRACL

Les fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL, effectuant au moins 28 heures par semaine, sont affiliés à un régime spécial de sécurité sociale.

L'ensemble des obligations qui s'imposent aux collectivités concerne :

- Le versement du capital décès,
- La prise en charge des indemnités journalières en cas de maladie, maternité, adoption,
- Les indemnités journalières et les frais médicaux en cas d'accident de service et de maladie imputable au service.

Seuls les frais médicaux liés à la maladie et à la maternité demeurent à la charge de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Les agents stagiaires bénéficient d'une protection identique à celle des agents titulaires, à l'exception du risque « décès » et des conséquences liées à l'incapacité physique en fin de droits statutaires.

2-La protection sociale des agents relevant du régime général et affiliés à l'IRCANTEC

La particularité de la protection sociale pour ces agents vient de la superposition de deux régimes qui s'applique (celle relative à la sécurité sociale et celle relative aux dispositions statutaires qui s'imposent aux collectivités).

2-1- La protection sociale des agents stagiaires et titulaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL

Les agents stagiaires et titulaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL sont rattachés au régime de la sécurité sociale suivant les conditions d'attribution du code de la sécurité sociale.

Les collectivités ont la faculté de se subroger dans les droits de leurs agents pour percevoir les prestations en espèces de la sécurité sociale lorsque les conditions d'attribution du code de la sécurité sociale le permettent.

2-2- La protection sociale des agents contractuels de droit public

Les agents contractuels de droit public sont également rattachés au régime de la sécurité sociale suivant les conditions d'attribution du code de la sécurité sociale.

Les collectivités ont également la possibilité de se subroger dans les droits de leurs agents pour percevoir les prestations en espèces de la sécurité sociale lorsqu'également le code de la sécurité sociale le permet.

Pour les contrats à durée déterminée, la prise en charge financière n'est due que pendant la durée du contrat restant à courir ; elle ne peut pas se poursuivre après le terme du contrat, même si l'agent est encore en arrêt maladie.

L'utilité de l'assurance liée aux obligations statutaires

Le Centre de Gestion du Cantal conseille aux collectivités et établissements publics de s'assurer contre le risque statutaire. L'étendue et l'intensité de la garantie doivent être modulées en fonction des typicités des employeurs (taille, activités, politique RH...).

La survenance du risque est toujours aléatoire. Toutefois, dans un souci de précaution financière, les collectivités doivent évaluer le coût de chaque risque et sa probabilité.

Il est utile de distinguer le risque courant (exemple : maladie ordinaire) du risque aléatoire (exemple : décès, maladie imputable au service) dont la survenance engendre de lourdes conséquences financières.

Les risques aléatoires méritent d'être garantis, au moins en partie, car leur gravité et/ou leur durée constitue une « épée de Damoclès » pour les collectivités.

Il peut être utile de rappeler que les risques peuvent concerner, suivant les cas, la prise en charge des prestations en espèces, ainsi que des prestations en nature.

Les prestations en espèces sont des indemnités qui tendent à compenser la perte de salaire subie par l'agent suite à un arrêt de travail médicalement justifié.

Les prestations en nature sont le remboursement des frais médicaux engagés par l'agent malade.

Le rôle du CDG 15

Le contrat groupe d'assurance statutaire souscrit par le CDG 15 depuis le 1er janvier 2021 arrive à échéance au 31 décembre 2024, c'est pourquoi le CDG 15 a étudié d'ores et déjà les modalités de son renouvellement afin de proposer l'offre la plus adaptée aux besoins des collectivités et établissements lui ayant donné mandat pour le représenter dans la mise en concurrence.

En ayant mandaté le CDG 15, vous bénéficiez de son expérience dans la passation de ce type de marché et en raison de son poids financier important et du principe de mutualisation des résultats des collectivités, le CDG 15 parvient à obtenir, dans le cadre de la mise en concurrence, de meilleurs taux et garanties.

Par ailleurs, au-delà des remboursements de rémunérations ou de soins, le CDG 15 négocie la prise en charge par l'assureur de prestations de services et d'accompagnement qui visent à limiter la sinistralité (contrôles médicaux, expertises, programmes d'aide à la réinsertion, soutien psychologique individuel ou collectif, prévention de l'absentéisme, prévention des risques...).

Pour vous proposer ce contrat, le CDG 15 a mis en place une procédure de consultation d'appel d'offres ouvert en application du Code de la Commande Publique. Les résultats ont été présentés en commission d'appel d'offres au mois de juillet 2024. Les candidats retenus sont :



- RELYENS SPS, courtier gestionnaire et mandataire du groupement conjoint
- CNP ASSURANCES, société d'assurance

Du 23 au 27 septembre 2024, le CDG 15 vous proposera différentes réunions de présentation, veuillez-vous inscrire sur le site internet du CDG 15.

Lundi 23/09/2024
14h-16h30
Salle du conseil municipal
Mairie
Mauriac

Mardi 24/09/2024
9h-11h30
Salle de réunion
Centre de Gestion
Aurillac

Mardi 24/09/2024
14h-16h30
Cocotte numérique
Hautes Terres Communauté
Murat

Ces réunions s'adressent uniquement aux collectivités dont l'effectif est inférieur ou égal à 30 agents CNRACL.

En effet, les collectivités comptant plus de 30 agents seront rencontrées individuellement.

Si à l'issue de ces présentations, les conditions tarifaires et garanties ne vous convenaient pas, il vous sera toujours possible de ne pas adhérer au contrat groupe.

Présentation du nouveau contrat

Le contrat proposé par le CDG 15 est un contrat groupe d'assurance « Risques statutaires » à adhésion facultative. Il prendra effet au 1^{er} janvier 2025 et est conclu pour une durée de 4 ans. Il se terminera donc le 31 décembre 2028. Il s'agit d'un contrat géré en capitalisation sans limite de durée (l'assureur continuera le versement des prestations pour les sinistres déclarés avant la résiliation du contrat).

1-Les risques garantis et les conditions tarifaires

Pour l'ensemble des structures publiques territoriales employant des agents affiliés à l'IRCANTEC :

Tous les risques, avec une franchise de 10 jours par arrêt en maladie ordinaire **0.85%**

Pour les collectivités dont l'effectif est inférieur ou égal à 30 agents CNRACL, ayant mandaté le CDG 15 (tarification au choix) :

Garanties	Indemnités journalières Taux de prise en charge	Franchise	Taux
Décès	Non concerné	Néant	8.59 %
Accident de service & maladie imputable au service (y compris temps partiel thérapeutique)	100%	Néant	
Maladie de longue durée, longue maladie (y compris temps partiel thérapeutique et disponibilité d'office)	100%	Néant	
Maternité / adoption / paternité	100%	Néant	
Incapacité (maladie ordinaire, disponibilité d'office, invalidité temporaire)	100%	10 jours fermes	

Garanties	Indemnités journalières Taux de prise en charge	Franchise	Taux
Décès	Non concerné	Néant	7.25 %
Accident de service & maladie imputable au service (y compris temps partiel thérapeutique)	90%	15 jours fermes	
Maladie de longue durée, longue maladie (y compris temps partiel thérapeutique et disponibilité d'office)	90%	Néant	
Maternité / adoption / paternité	90%	Néant	
Incapacité (maladie ordinaire, disponibilité d'office, invalidité temporaire)	90%	15 jours fermes	

Garanties	Indemnités journalières Taux de prise en charge	Franchise	Taux
Décès	Non concerné	Néant	6.32%
Accident de service & maladie imputable au service (y compris temps partiel thérapeutique)	90%	30 jours fermes	
Maladie de longue durée, longue maladie (y compris temps partiel thérapeutique et disponibilité d'office)	90%	30 jours fermes	
Maternité / adoption / paternité	90%	30 jours fermes	
Incapacité (maladie ordinaire, disponibilité d'office, invalidité temporaire)	90%	30 jours fermes	

Pour les collectivités comptant plus de 30 agents CNRACL, ayant mandaté le CDG 15 :

Lors de rencontres individuelles programmées, ces collectivités se verront proposer un taux au regard des données de sinistralité et d'effectifs telles que fournies par leur soin au début du marché.

2-Frais de pilotage et de gestion

Le Centre de Gestion recevra à ce titre des frais de gestion de la part des collectivités égale à un pourcentage de la base de cotisation déclarée auprès du prestataire d'assurance permettant le calcul de la prime, à savoir :

- Jusqu'à 4 000 000 €, le pourcentage est de 0,25 % de la base de cotisation déclarée auprès du prestataire d'assurance permettant le calcul de la prime,
- De 4 000 001 € à 7 000 000 €, le pourcentage est de 0,15 % de la base de cotisation déclarée auprès du prestataire d'assurance permettant le calcul de la prime,
- Au-delà de 7 000 001 €, le pourcentage est de 0,05 % de la base de cotisation déclarée auprès du prestataire d'assurance permettant le calcul de la prime,

Pour toutes questions, vous pouvez contacter le service assurances du CDG 15 :

Téléphone – 04.71.63.79-51

E-mail – assurance@cdg15.fr

ACTUS STATUTAIRES ET RÉGLEMENTAIRES



ACTU RELATIVE AUX SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

Dans la continuité de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, plusieurs décrets d'application très attendus sont parus au Journal officiel du 17 juillet 2024.

Le décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie prévoit les deux dispositifs de promotion interne spécifiques aux secrétaires généraux de mairie.

- Le premier, ouvert jusqu'au 31 décembre 2027, permet aux adjoints administratifs territoriaux principaux de 2ème et de 1ère classe comptant au moins 4 ans de services publics dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants, d'être inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux. L'exercice de fonctions de secrétaire général de mairie comme adjoint administratif territorial et comme agent contractuel est pris en compte dans le calcul de la durée de services de quatre ans.
- Le second, pérenne, prévoit un dispositif de « formation-promotion ». Il offre la possibilité aux agents territoriaux de catégorie C relevant de grades d'avancement, comptant au moins 8 ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C, et souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, d'être promu en catégorie B par promotion interne, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.

Cette formation, d'une durée de 56 jours sur une période maximum de deux ans est dispensée par le CNFPT. Elle est définie par le décret n°2024-830 du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux. La formation qualifiante est répartie en plusieurs modules permettant d'acquérir les compétences et les qualifications attendues pour l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie. Une commission de qualification évalue le suivi de la formation et le CNFPT atteste de la validation de chacun des modules.

Le décret n°2024-831 du 16 juillet 2024 précise, quant à lui, les modalités de l'examen professionnel permettant ensuite d'être inscrit sur liste d'aptitude de promotion interne. Cet examen consiste en une épreuve orale d'entretien. Ce dispositif impose au fonctionnaire bénéficiant de ce dispositif, une obligation de servir en qualité de secrétaire général de mairie, d'une durée de 3 ans minimum à compter de la date de sa titularisation.

Par ailleurs, le décret n°2024-826 définit les obligations particulières des secrétaires généraux de mairie relatives à leur formation de professionnalisation au premier emploi, d'une durée de 15 jours, qui doit se dérouler dans les 12 mois suivant leur affectation. Il fixe également les conditions d'exonération et de dispenses possibles.

Enfin, le texte prévoit des dispositions transitoires afin de pallier les conséquences de l'interdiction de recruter des secrétaires généraux de mairie en catégorie C à compter du 1^{er} janvier 2028. Il modifie le décret portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux et prévoit désormais que lorsqu'ils relèvent des grades d'avancement, les adjoints administratifs territoriaux nommés avant le 1^{er} janvier 2028 peuvent être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants.

→ Ces dispositions sont entrées en vigueur le 18 juillet 2024.

Le décret n°2024-827 du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie permet aux attachés, rédacteurs, adjoints administratifs relevant des grades d'avancement, et aux secrétaires de mairie exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie :

- d'avoir un déroulement de carrière accéléré par l'octroi, de droit, d'une bonification d'ancienneté de 6 mois tous les 8 ans
- de bénéficier sur décision de l'autorité territoriale de bonifications d'ancienneté entre 1 et 3 mois par période d'au moins 3 ans de services dans les fonctions de secrétaire général de mairie. Cette bonification est accordée selon la valeur professionnelle des agents, appréciée en tenant compte des critères définis dans les lignes directrices de gestion, adoptées après consultation du comité social territorial.
- Enfin, les années de services dans les fonctions de secrétaire général de mairie effectuées avant l'entrée en vigueur du décret (soit jusqu'au 31 juillet 2024) ouvrent droit à la bonification d'ancienneté mentionnées ci-dessus, dans les limites, respectivement, de huit et trois années.

→ Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} août 2024.

Décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie

Décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie

Décret n° 2024-830 du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et précisant la durée minimale d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie

REVALORISATION DES ALLOCATIONS CHÔMAGE AU 1^{ER} JUILLET 2024

En tenant compte à la fois du contexte économique et de l'équilibre financier du régime d'assurance chômage, le Conseil d'administration de l'Unédic a voté une revalorisation de 1,2% du salaire journalier de référence et

des allocations chômage au 1^{er} juillet 2024.

Circulaire n°2024-05 du 1^{er} juillet 2024 de l'Unédic relative à la revalorisation au 1^{er} juillet 2024 des salaires de référence de l'assurance chômage et des allocations ou parties d'allocations d'un montant fixe

JURISPRUDENCE



DÉPLACEMENTS

Il résulte du premier alinéa de l'article 5 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 que le temps de déplacement accompli en cas de rappel sur astreinte, qui fait partie intégrante de l'intervention, doit être regardé comme un temps de travail effectif.

CE 472381 du 25.06.2024

CHÔMAGE

Un ancien agent public satisfait à la condition d'aptitude à l'emploi, à laquelle l'ouverture du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est subordonnée en vertu de l'article L.5421-1 du code du travail, aussi longtemps qu'il demeure inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi mentionnée à l'article L.5421-3 du même code.

TA Nantes 2001592 du 27.06.2024

IMPUTABILITÉ AU SERVICE

Le syndrome de stress post-traumatique déclaré par un agent après qu'un élu l'ait poursuivi dans les couloirs du service, puis l'ait bloqué dos à une armoire en lui criant l'ordre d'exécuter ses consignes en pointant son doigt vers lui, est imputable au service.

CAA Marseille 23MA00268 du 28.06.2024

RECOURS

Dès lors que l'avancement de grade dont a bénéficié un agent n'entraîne pas son assignation à un nouvel emploi qu'il serait tenu d'accepter, l'arrêté l'inscrivant au tableau d'avancement au grade ne fait pas grief à l'intéressé qui n'est, par suite, pas recevable à en demander l'annulation

non plus, en conséquence, que celle de la décision refusant de le radier de ce tableau.

TA Nantes 1802352 du 13.10.2022

PRÉVENTION

Le non-respect des préconisations formulées par le médecin de prévention dans le cadre de l'examen à la reprise du travail d'un agent après une période de congé de maladie, ne saurait être déduit des seules conclusions de l'expertise médicale réalisée à la demande de l'intéressé, dès lors que pour imputer l'aggravation de ses lésions à son affectation sur un poste inadapté, l'expert n'a pas fondé ses observations sur un constat objectif des conditions réelles d'exercice de l'activité de l'agent.

CAA Douai 23DA00959 du 04.06.2024

PROMOTION INTERNE

Une collectivité est incompétente pour fixer un délai minimal de quatre ans entre un avancement et une promotion, dans la mesure où un tel délai ne se rattache aucunement à la valeur professionnelle ou aux acquis de l'expérience professionnelle des agents et qu'il ne repose sur aucun fondement légal.

TA Nantes 1802352 du 13.10.2022

Un agent n'est pas fondé à contester sa non-inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne, en ce que cette absence de promotion résulterait d'une discrimination en raison de son état de santé, dès lors que son évaluateur s'est borné à relever que la prolongation de ses congés de maladie ne permet, ni de prévoir un entretien d'évaluation, ni de porter une appréciation sur sa manière de servir.

CAA Nantes 22NT04120 du 02.07.2024

RETRAITE

S'il n'a été prévu à l'article 60 bis de la loi n° 84-53 d'accorder de plein droit à un fonctionnaire la possibilité d'accomplir un travail à temps partiel à l'occasion de

chaque naissance d'un enfant, qu'à compter de l'intervention de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, un fonctionnaire qui a été autorisé à une réduction d'activité pour élever son enfant avant l'intervention de cette loi est néanmoins susceptible d'être regardé comme ayant satisfait à la condition de réduction d'activité prévue au b de l'article L. 12 du CPCMR.

CE 475459 du 25.06.2024

RIFSEEP

Les dispositions du 2° de l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, qui prévoient la possibilité d'un réexamen du montant de l'IFSE « au moins tous les quatre ans », ne font pas obstacle au réexamen de la situation de l'agent avant l'écoulement de ce délai de quatre ans pour tenir compte de l'expérience professionnelle qu'il a acquise.

CAA Marseille 23MA01361 du 18.06.2024

FOIRE AUX QUESTIONS



ACQUISITION DES CONGÉS ANNUELS

L'agent contractuel placé en congé sans rémunération au terme de ses droits à congé de maladie rémunérés génère-t-il des congés annuels ?

Les agents publics en activité ont droit, pour une année civile de services accomplis, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service. L'acquisition de congés annuels suppose, dès lors, que l'agent soit en position d'activité et qu'il occupe de manière effective ses fonctions. Ainsi, l'agent contractuel acquiert des droits à congé pendant son congé de maladie, à l'exclusion, toutefois, de la période pendant laquelle il a été placé en congé sans traitement, dans la mesure où il n'est alors plus réputé en position d'activité.

En effet, le congé sans rémunération prévu aux articles 11 et 13 du décret n° 88-145 n'est pas mentionné dans la liste des congés ouvrant droit à des congés annuels contenus dans l'article 28

Décret n° 88-145 du 15/02/1988, art. 5, JO du 16/02/1988

Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4/11/2003

DEMANDE DE RÉVISION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Est-ce que l'agent peut demander la révision de son compte rendu d'entretien professionnel ?

A compter de la notification de son compte rendu d'entretien professionnel, l'agent public dispose de quinze jours francs pour demander sa révision auprès de son autorité territoriale. S'il n'est pas satisfait de la réponse, qui doit lui parvenir dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande, l'agent dispose alors d'un mois pour saisir la commission administrative paritaire s'il est fonctionnaire ou consultative paritaire s'il est contractuel. Après réception de l'avis de la commission, l'autorité prend la décision de modifier ou non le compte rendu définitif

d'entretien professionnel et le notifie à l'agent. L'agent dispose aussi de la faculté de formuler un recours gracieux auprès de l'autorité territoriale ou de saisir le tribunal administratif.

Décret n° 2014-1526 du 16/12/2014, art. 7, JO du 18/12/2014

Décret n° 88-145 du 15/02/1988, art.1-3, JO du 16/02/1988

LE REFUS D'OBÉISSANCE EST UNE FAUTE, MÊME POUR DES TÂCHES QUI NE FIGURENT PAS DANS LA FICHE DE POSTE

Le refus d'obéissance est une faute, même pour des tâches qui ne figurent pas dans la fiche de poste. Un fonctionnaire qui refuse d'exécuter certaines tâches peut être sanctionné pour manquement à l'obligation hiérarchique, y compris lorsque les tâches en question ne figurent pas dans les attributions listées dans sa fiche de poste, vient d'indiquer la cour administrative d'appel de Lyon.

PUIS-JE REFUSER DE SIGNER UN ARRÊTÉ ?

La signature d'un arrêté a pour effet de déclencher les voies et délais de recours (Voir « Quelles sont les voies et délais de recours contre une décision de l'autorité territoriale ? »). La circonstance que le destinataire d'un acte administratif notifié en mains propres refuse de prendre connaissance et/ou de signer celui-ci est sans incidence sur la régularité de la notification. Ainsi, le délai du recours contentieux commence à courir à compter de cette notification, quand bien même l'agent refuserait de signer l'acte, dès lors que mention de ce refus, indiquée sur l'acte, fait foi jusqu'à preuve contraire (CE 25 mars 2013, n° 352586). En l'espèce, le directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale ayant attesté sur l'acte même de la date du refus de signer de l'agent, en précisant sa qualité et en y apposant sa propre signature, le requérant ne

pouvait se borner à contester l'exactitude de cette notification sans faire état d'aucune circonstance précise. L'arrêté comportant, par ailleurs, l'indication des voies et délais de recours, le délai du recours contentieux de deux mois courait donc à partir de cette date. Aussi, il est effectivement possible de refuser de signer un acte. Cependant, ce refus n'a pas d'intérêt puisque l'arrêté n'en reste pas moins applicable.

UN FONCTIONNAIRE A-T-IL LE DROIT À UN BILAN DE COMPÉTENCE ?

Oui

Un fonctionnaire peut formuler une demande de prise en charge financière de son bilan de compétences et de congé auprès de son employeur en application de l'article 57 – 6° ter de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Les modalités d'exercice de ce congé sont définies par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

Ainsi, le bilan de compétence « a pour objet d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation » (article 18).

La durée du congé ne peut excéder 24 heures du temps de service, potentiellement fractionnables.

Pendant le congé pour bilan de compétences, l'agent continue de percevoir sa rémunération habituelle. De plus, le coût engendré par le bilan peut être pris en charge par la collectivité.

Afin de bénéficier de ce congé, l'agent doit effectuer sa demande « au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétence » (article 21).

A noter enfin qu'un agent public contractuel occupant un emploi permanent et un assistant maternel et familial qui désire parfaire sa formation en vue de satisfaire des projets professionnels et personnels peut disposer de ce congé pour bilan de compétence dans les mêmes conditions que celles qui s'appliquent pour les fonctionnaires.