



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

Réunion d'information



*Saint-Même-
les-Carières
21 novembre 2023*

Sommaire

- ▶ Actualités du CDG 16
- ▶ Actualités statutaires
- ▶ ...A venir...
- ▶ Veille jurisprudentielle

- ▶ Focus : La réforme de la Protection Sociale Complémentaire

Actualités du CDG 16



Nouveau site internet

Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

DERNIÈRES PUBLICATIONS

Prime de pouvoir
d'achat

VEILLE JURIDIQUE

RIFSEEP – Modification
des montants plafonds
applicables aux
Conseillers territoriaux
des activités physiques
et sportives

LE MAG RH

ACTUALITÉ DE VOTRE CDG

Le Mag. R.H. est en ligne

!

Absentéisme / Contrat groupe du CDG 16

Le Panorama – Edition 2023 - Tendances Globales

Toutes Natures d'arrêts confondus

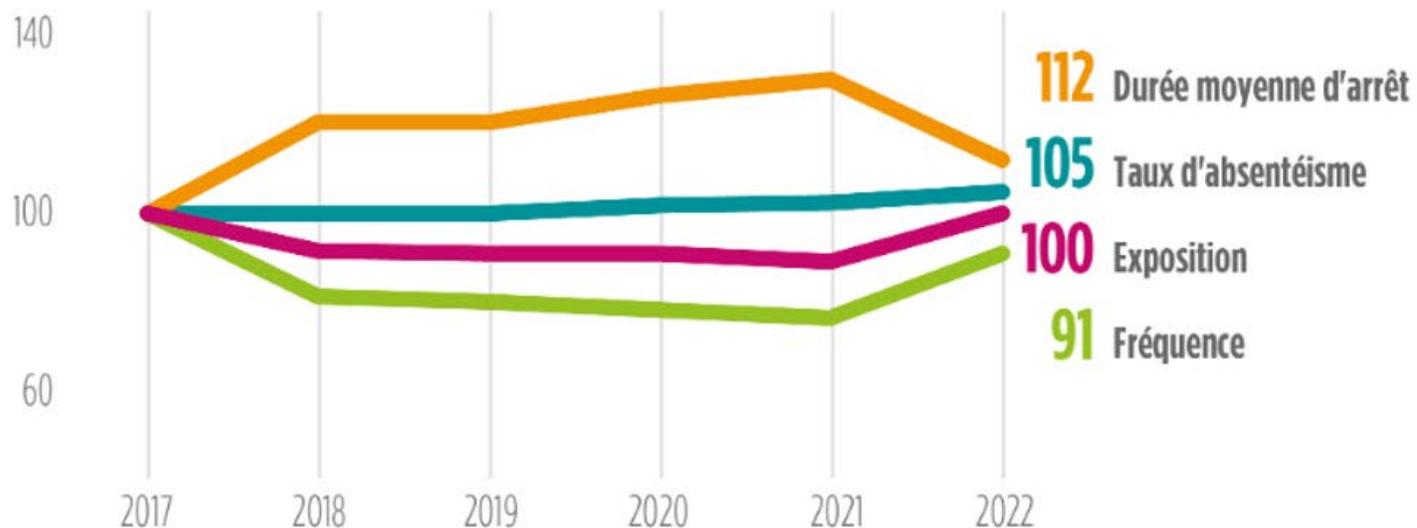
7

En hausse en 2022,
la fréquence des arrêts
impacte la gravité
des absences



- 2022 affiche une rupture dans l'évolution des absences au travail depuis quelques années.
- La **reprise de la fréquence et de l'exposition**, avec pour corollaire la **baisse de la gravité** s'explique par le profil des absences en maladie ordinaire et les pics d'absences liés aux vagues de Covid sur cet exercice.

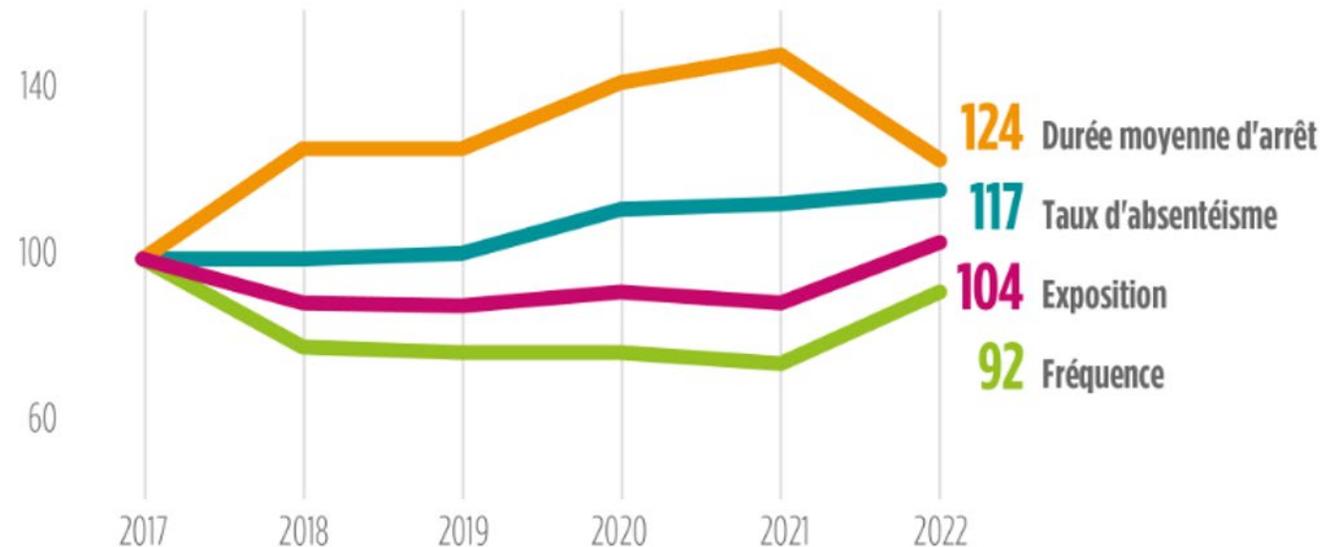
Évolution des absences toutes natures confondues
(base 100 en 2017)



Le Panorama 2023 – Tendances en Maladie Ordinaire

- L'évolution des absences en maladie ordinaire a un impact majeur sur la tendance globale des absences.
- **La gravité diminue**, du fait d'une augmentation de la part des arrêts de courte durée (3 à 7 jours) imputables aux absences relatives aux vagues de Covid de 2022.
- **L'augmentation importante de la survenance d'arrêts maladie** en 2022 (Covid) impacte un nombre plus important d'agents et explique la hausse conjointe de la fréquence et de l'exposition.

Évolution des absences en maladie ordinaire
(base 100 en 2017)



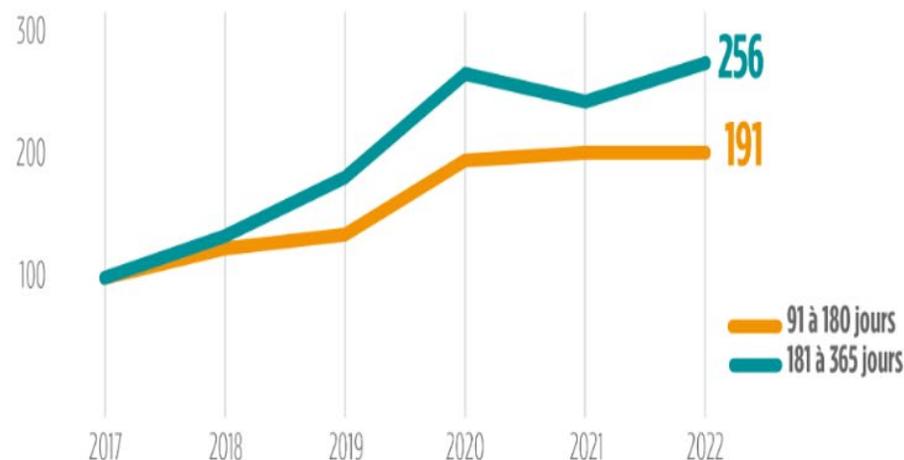
Le Panorama 2023 – La Maladie ordinaire LONGUE progresse toujours en Fréquence et en Gravité

9

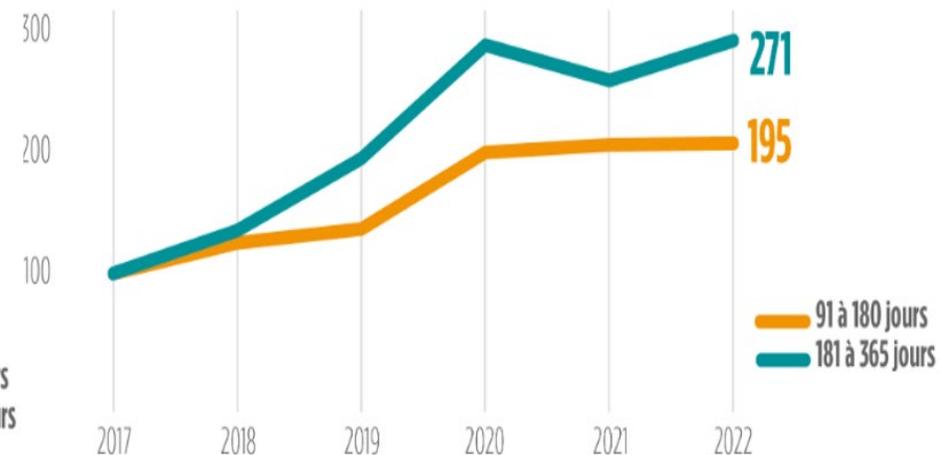
La gravité des absences progresse toujours

- Les absences en maladie ordinaire, impactées par le Covid, ne doivent pas occulter l'évolution des arrêts les plus longs.
- Qu'il s'agisse de fréquence (nombre d'arrêts) ou de gravité (durée des arrêts), **les absences longues en maladie ordinaire progressent** constamment depuis 2017.
- Indépendamment des fluctuations liées aux phénomènes épidémiques, la tendance de fonds reste **l'aggravation des absences en maladie** avec l'augmentation des périodes d'absences à demi-traitement et les risques de perte de revenu pour les agents absents.

Évolution de la fréquence des absences longues



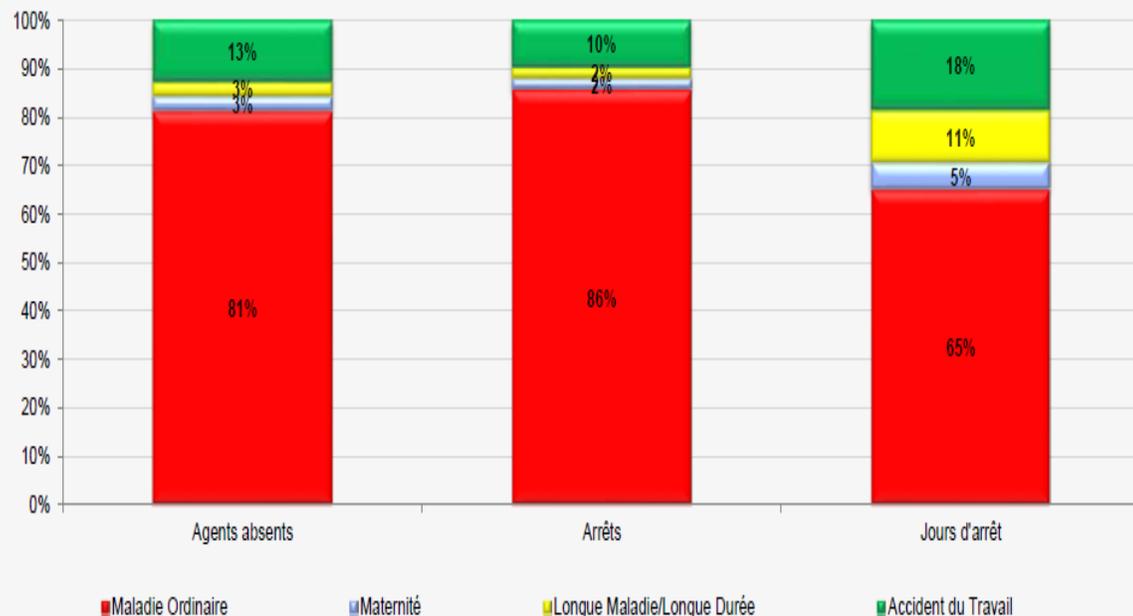
Évolution de la gravité des absences longues



Absentéisme global 2023 (arrêté au 30/09/23)

Données non définitives sur la période étudiée

REPARTITION PAR NATURE D'ARRÊT



NATURE D'ARRÊT	INDICATEURS STATISTIQUES				
	EXPOSITION	FREQUENCE		GRAVITE	
	Proportion d'agents absents	Fréquence d'arrêt	Nombre d'arrêts pour 100 agents employés	Durée moyenne d'arrêt	Taux d'absentéisme**
Maladie Ordinaire	29.3%	1.41	41.2	31.4	6.2%
Maternité	1.1%	1.00	1.1	96.7	0.5%
Longue Maladie/Longue Durée	1.1%	1.00	1.1	200.7	1.0%
Accident du Travail	4.5%	1.02	4.6	79.0	1.7%
ABSENTEISME GLOBAL	36.1%	1.37	48.1	45.1	9.5%

**Calculé à partir du nombre moyen de jours travaillés sur la période d'étude par agent, soit 150 jours.

Comment est constitué un CONTRAT GROUPE ?

Petit marché jusqu'à 30 agents CNRACL

Mutualisation totale : aucun regard sur les statistiques individuelles

Fusion et globalisation de l'absentéisme pour obtenir un taux global

Solution de couverture Tous Risques

Des variantes de franchises au choix

Adhésion à tout moment

Collectivités supérieures au seuil à partir de 31 agents CNRACL

Tarifification technique individuelle

Effet groupe et mutualisation

Meilleure négociation des conditions tarifaires et des dérogations

Adhésion uniquement l'année de la consultation

Agents IRCANTEC

Solution de couverture Tous Risques sans franchise ou avec des variantes de franchise par arrêt en Maladie Ordinaire, quelque soit l'effectif (de 1 à infini)

Tarif unique

Le Contrat Groupe CDG 16 en 2023 => Un groupe Fort, Uni, Puissant

12

Nb collectivités adhérentes 2023



294



Nb contrats 2023



491



Nb agents CNR 2023



4 180



Nb agents NCR 2023

973

LES AVANTAGES D'UN CONTRAT GROUPE

13

- **Les CDG et RELYENS sont présents depuis plus de 30 années de présence et expérience auprès des collectivités**
- **Simplicité et Sécurité (juridique, et contractuelle) pour les Collectivités**
- **Un contrat pérenne et des résultats financiers mutualisés**
- **Des conditions générales disponibles, étudiées et vérifiées qui permettent la transparence de garanties**
 - **Un contrat complet et sans mauvaise surprise, conforme au statut de la FPT et à vos obligations financières,**
 - **Vérification par CDG et AMO !**
 - **Pas de sélection à l'entrée dans le contrat groupe**
 - **Pas de résiliation pour évènement sinistre**
- **Une Consultation et mise en Concurrence conforme aux dispositions de l'achat public et Code de la Commande Publique**
 - **La proposition est le fruit d'une procédure rigoureuse pilotée par des experts**
 - **Une Procédure avec Négociation et Audition pour tester les outils de Gestion**
 -
- **Un Cahier de Charges Complet élaboré par le CDG avec des Critères riches et fortes Exigences qualitatives**
 - **Une démarche déontologique où les candidats ont accepté la comparaison point par point**
 - **Approche Globale visant protection des collectivités, sécurité et pérennité,**
 - **mais aussi Accompagnement et Moyens d'Action pour prévenir des arrêts et résoudre/limiter des situations**
- **Des Outils de Gestion des arrêts spécialement dédiés au statut de la Fonction Publique Territoriale**
- **Des Outils de Pilotage et Suivi Statistiques nombreux et variés**
- **Des Services Associés au contrat dont la qualité a été vérifiée**
- **Des Rencontres régulières avec le Courtier/Gestionnaire**
 - Des réunions d'informations
 - Des visites
 - Des mailings...

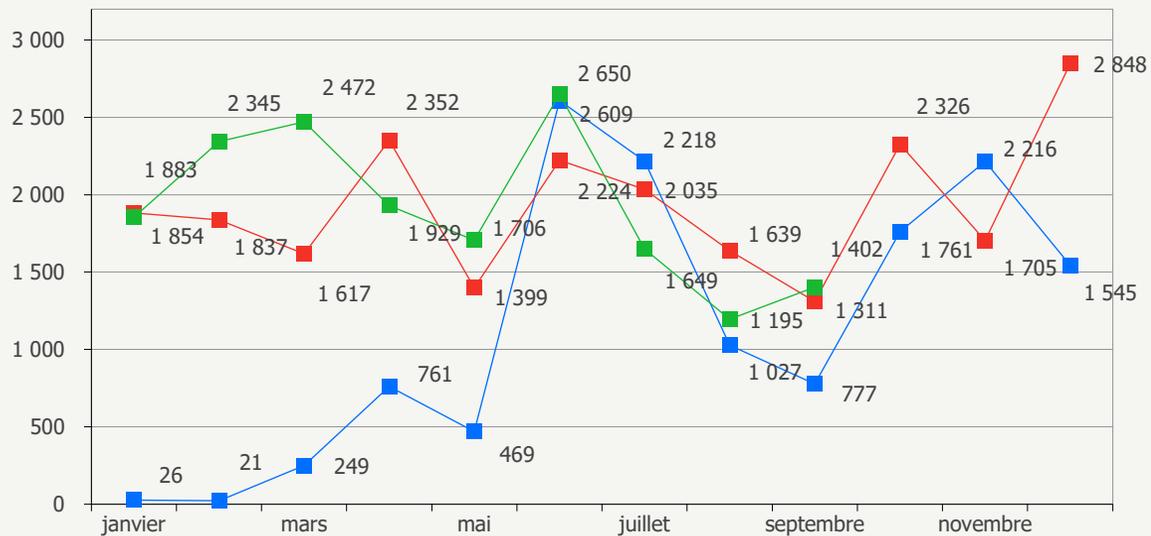


Une Gestion Rapide, Experte et de Proximité !

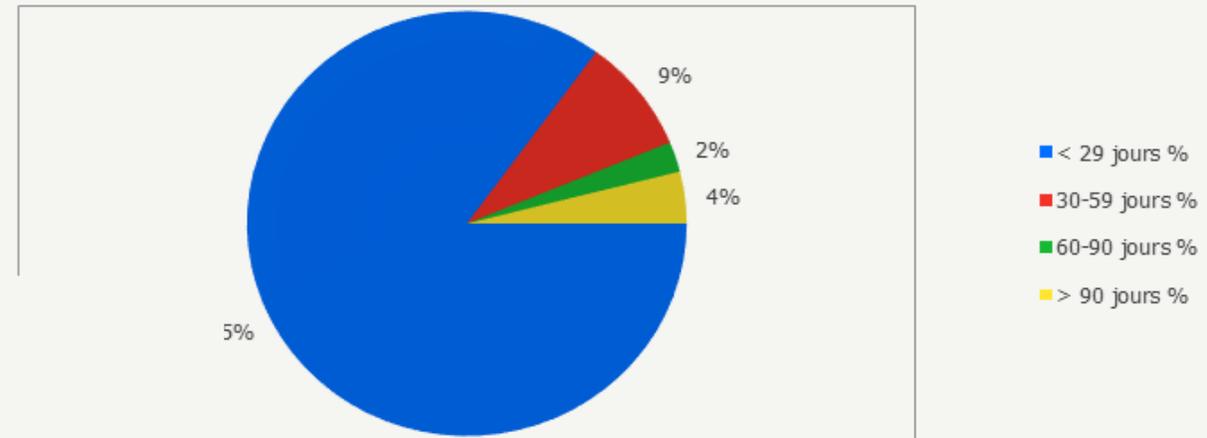
14



Nombre de documents traités



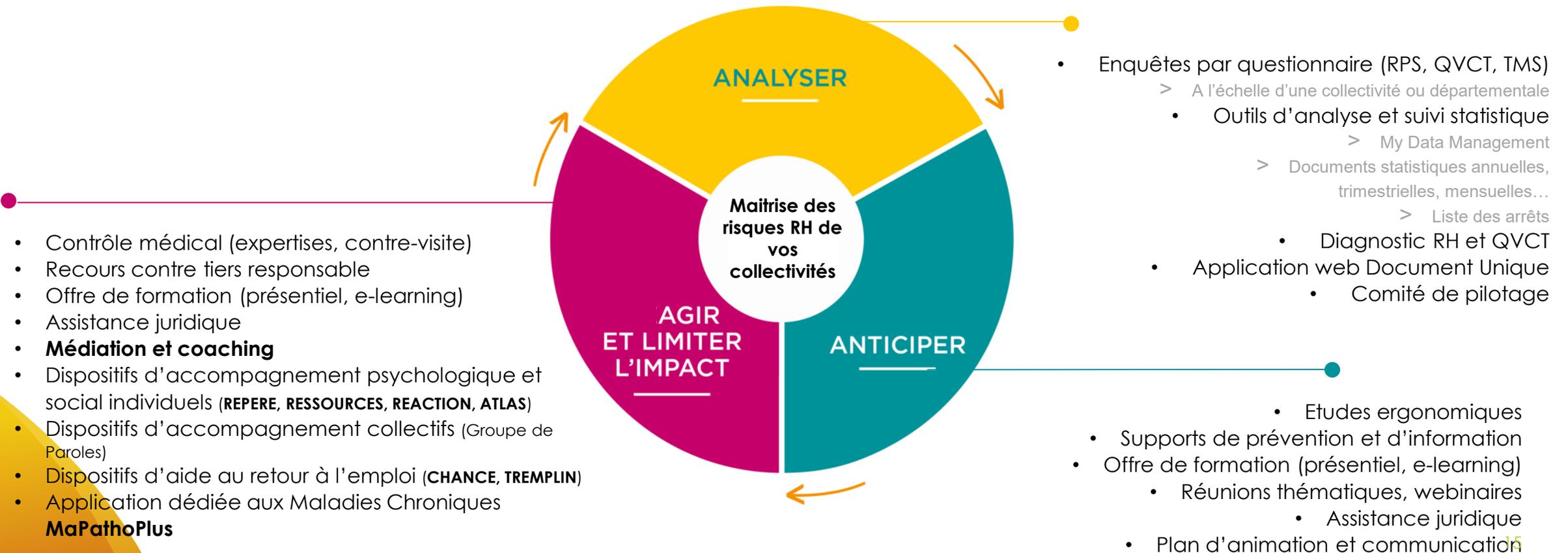
Délai de traitement : 2023



Des Préconisations de Contre Visite en MO,
d'Expertises en AT/MP, Des préconisations de Recours,
Des propositions de Soutien Psy,

Accompagnement du CDG et des collectivités dans le cadre du contrat d'assurance = une Approche Management des risques

15



Des Services Associés pour aider les collectivités à Prévenir les Risques, ou les gérer pour réduire les arrêts

16

Des Statistiques et Indicateurs de Pilotages Relyens:

- DS annuel avec comparaison
- Requeteur Liste des arrêts
- Des Indicateurs Trimestriels pour les coll plus importantes

Des Formations diverses :

- En présentiel, en E learning,
- En Gestion (Outils, Conseils, Méthode) pour Déclarer d'arrêts
- En Droit (CITIS)
- En Management RH,
- En Pilotage Stat
- En Prévention Hygiène Sécurité

Des Sensibilisations et Outils :

- Documentation (Guides, Affiches, Enjeux Prévention)
- Des Interventions CDG et/ou Relyens
- Les Sites du CDG et de Relyens (Blog...)

Des Assistances Juridique et Santé au Travail :

- Au CDG et chez RELYENS
- Du Soutien Psychologique (Indiv, Groupe)
- De l'aide au Maintien en Emploi ou Réintégration Professionnelle (CHANCE, TREMPLIN)
- Du Recours contre Tiers
- Du contrôle Médical

Des **RDV tous les ans dans les Coll >SEUIL pour point et suivi** des dossiers et rappel des Services Associés
Des **RI tous les ans pour mémo pour les coll du PM** (peut être à revigorer)

Renouvellement du Contrat Groupe

Campagne de mandats

Contrat actuel : 1^{er} janvier 2021 -> 31 décembre 2024

Futur contrat : 1^{er} janvier 2025 -> 31 décembre 2028

Décembre 2023 – février 2024 : les collectivités donnent mandat au CDG 16 pour obtenir une proposition d'assurance (niveau de garantie + taux)

→ **Modèle de délibération**

Avant fin février 2024 : les collectivités **non-adhérentes** au contrat en cours transmettent leurs statistiques (2020) 2021-2023

→ **Modèle de courrier pour assureur**

Printemps 2024 : le CDG 16 lance la consultation, négocie les offres, attribue le marché

Été 2024 : le CDG 16 communique les propositions aux collectivités ayant donné mandat

Avant le 31/12/24 : les collectivités **qui le souhaitent** souscrivent le contrat d'assurance



Les Lignes Directrices de Gestion (L.D.G.)

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

SYNTHESE DES DOSSIERS SOUMIS AU CST PLACE AUPRES DU CDG

73 % de dossiers LDG reçus pour avis du CST
(chiffres arrêtés fin juin 2023)

- ▶ Près de 80 % des collectivités ont utilisé le formulaire d'aide à l'établissement des LDG proposés par le CDG 16.
- ▶ Parmi les 65 collectivités qui ont utilisé un autre outil, on retrouve principalement celui de l'observatoire régional de l'emploi.



SAISINE DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL MISE EN PLACE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Textes de référence :

- Code général de la Fonction Publique
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CASP (articles 13 à 20)

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique, consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG). Il s'agit de fixer des orientations à mettre en place sur le long terme, par exemple, sur toute la durée du mandat.

A compter du 1er janvier 2021, les décisions individuelles relatives à la promotion et à l'avancement devront être prises après l'adoption de ces lignes (voir notamment la dernière partie du document relative à la promotion des fonctionnaires).

POURQUOI DES LDG ?

- Pour renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
- Pour développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Pour simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Pour favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Pour renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique

LE CONTENU DES LDG : UN DOCUMENT DE REFERENCE EN GRH

Les LDG déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC.

Elles fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (pour rappel, les Comités Administratifs Paritaires (CAP) n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021).

Elles favorisent en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les LDG informent les agents/les encadrants et responsables de service/les organisations syndicales sur les modalités de gestion et d'évolution des ressources humaines de la collectivité.



Cet outil d'aide à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine dans le cadre de la Coopération des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine. Son objectif est de proposer une trame d'aide à la définition des Lignes Directrices de Gestion en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Pour ce faire, ce document reprend les principaux indicateurs issus du Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

Tout au long de cette synthèse, les données présentées seront comparées à celles de collectivités similaires et de même strate, en l'occurrence : les Autres établissements publics. Ces données Repères sont extraites de la synthèse nationale des Indicateurs RH - édition 2020 www.donnees-sociales.fr

Des zones de texte libre et des exemples de stratégies RH sont proposées.

Ce document est divisé en 2 parties :

Partie 1 : Stratégie pluriannuelle de politique RH

Effectifs
Temps de travail
Mouvements
Mandat et rémunérations
Formations

Absences
Conditions de travail
Protection et action sociale
Égalité professionnelle
BSEH

Partie 2 : Promotion et valorisation des parcours professionnels

PROJET POLITIQUE - LES GRANDES ORIENTATIONS DU MANDAT

Le nouveau mandat est l'occasion pour le CDG de formaliser ses ambitions, ses valeurs, ses orientations, dans un projet partagé avec l'ensemble des agents, une nouvelle direction, une nouvelle présidence, un conseil d'administration renouvelé ; projet que l'on peut qualifier d'administration ou de mandat.

Ce projet est alimenté par la loi de Transformation de la Fonction Publique et les réflexions au niveau régional, notamment avec la conversion de la Charte de Coopération en Schéma Régional de Coopération, de Mutualisation et de Spécialisation (SRCMS) au cours de l'exercice 2021.

En particulier, un diagnostic régional réalisé en 2020 permet d'éclairer les CDG sur les nouvelles attentes des collectivités et établissements affiliés.

Plutôt confortés par la loi du 6 août 2019, les CDG restent néanmoins appelés à se renouveler pour prendre en compte les nouveaux enjeux de la gestion des ressources humaines et à adapter leurs organisations pour mieux harmoniser leurs pratiques et développer leurs services.

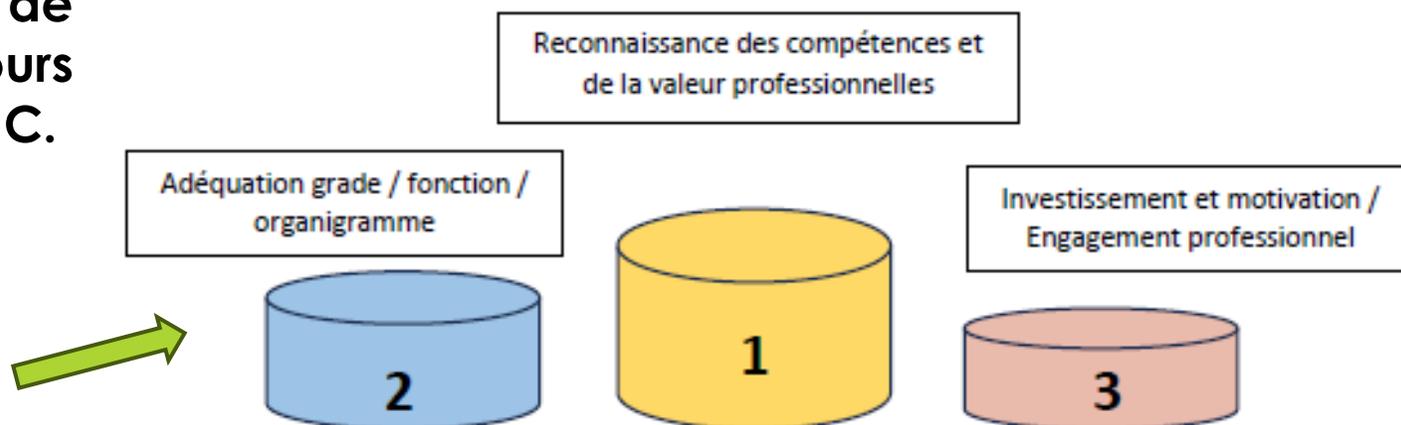
Le CDG 16 doit relever ce défi pour exister dans la Nouvelle-Aquitaine et préserver ses relations de proximité et son rôle de solidarité auprès des collectivités et établissements publics de Charente.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

SYNTHESE DES DOSSIERS SOUMIS AU CST PLACE AUPRES DU CDG

- ▶ Une très grande majorité de LDG prévoient la mise en place d'actions pour les différentes thématiques abordées (entre 67 et 92 % en fonction de la thématique) : effectifs, formation, temps de travail, égalité professionnelle, absentéisme, conditions de travail.
- ▶ Dans près des 2/3 des dossiers, des critères communs d'avancement de grade et de nomination suite à concours ont été fixés pour les catégories A, B et C.

Top 3 des critères les plus fréquemment retenus par les collectivités pour promouvoir un agent à un avancement de grade



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

BILAN DES LDG

- ▶ Les LDG sont un **outil de pilotage** des ressources humaines de la collectivité.
- ▶ Elles sont établies pour une **durée pluriannuelle** (6 ans maximum).
- ▶ Au cours de cette période, les LDG peuvent être révisées, en tout ou partie, selon une procédure identique à celle de leur élaboration.
- ▶ Un **bilan** de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels est établi **annuellement**, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Ce bilan est **présenté au CST**.



RAPPEL

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

BILAN DES LDG



MODÈLE DE BILAN TRIENNAL

- ▶ Bilan des **actions réalisées** et de la mise en œuvre des LDG en matière de **promotion et valorisation** des parcours professionnels
- ▶ **Objectifs multiples** :
 - Effectuer un point général sur les actions prévues : celles réalisées, celles reportées, annulées, nouvelles échéances... ;
 - Prendre en compte des éléments sur les difficultés rencontrées et les leviers à activer ;
 - Mettre à jour / ajuster les LDG en fonction du projet de mandat ;
 - Revoir les critères de sélection avancément de grade / promotion interne.


v. 05/09/2023

¶

¶

¶

LIGNES-DIRECTRICES-DE-GESTION ¶

BILAN ¶

Modèle-type à adapter

¶

COLLECTIVITÉ: _____ ¶

¶

Date de l'arrêté établissant les LDG et période pluriannuelle concernée: _____ ¶

¶

Bilan effectué au titre des années 20xx à 20xx ¶

¶

REFÉRENCES

¶

→ Code général de la fonction publique (articles L413-1 à L413-7) ¶

→ Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (notamment article 20) ¶

¶

PRINCIPES

¶

Les lignes directrices de gestion (LDG) déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité, via le spectre de plusieurs thématiques (effectifs, formation, temps de travail, égalité professionnelle, absentéisme, conditions de travail), et fixant les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours des agents publics. ¶

¶

Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure. ¶

¶

Il est proposé ci-après d'effectuer un bilan triennal de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial. ¶

¶

Au-delà de l'obligation légale, les objectifs du bilan des LDG sont multiples: ¶

- ✓ Effectuer un point général sur les actions prévues : actions réalisées, actions reportées, actions annulées, nouvelles échéances... ¶
- ✓ Prendre en compte des éléments sur les difficultés rencontrées et les leviers à activer (par exemple pour l'établissement du document unique) si pas de compétences en interne, nécessité de recourir à un intervenant extérieur) ¶
- ✓ Mettre à jour / ajuster les LDG en fonction du projet de mandat ¶
- ✓ Revoir les critères de sélection avancément de grade / promotion interne. ¶

¶

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION



www.cdg16.fr, rubrique Nos Ressources /
Lignes Directrices de Gestion

- ▶ Pour consulter la synthèse des dossiers LDG soumis au CST placé auprès du Centre de Gestion
- ▶ Pour télécharger le modèle de bilan triennal des LDG

The screenshot shows the website's navigation menu with the following items: Le CDG, Nos missions, Services à la demande, Emploi, Ressources, Publications, and Agence. The 'Ressources' menu is expanded, listing various topics such as 'Les bases de la gestion R.H.', 'Lignes Directrices de Gestion (LDG)', 'Le déroulement de carrière', 'Les contractuels', 'Les situations administratives', 'Le temps de travail', 'Les congés', 'La rémunération', 'Les droits et obligations', 'La discipline', 'Les fins d'emploi', 'La P.P.R.', 'La prévention des risques professionnels', and 'Coronavirus - COVID-19'. The 'Lignes Directrices de Gestion (LDG)' item is highlighted in red. Below the menu, there is a search bar with the text 'Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines' and a red underline. The background of the page features a collage of images including a person's face, a hand holding a laptop, and various documents like 'BULLETIN' and 'PAIEMENT'.

Le référent déontologique des élus locaux

RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE ÉLUS

- ▶ Depuis le 1^{er} juin 2023 : obligation de désignation d'un référent déontologue élu, incombant à chaque collectivité.
- ▶ Droit, pour tout élu local, de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la charte de l'élu local.
- ▶ Le référent déontologue élu ne peut pas être :
 - Exercer un mandat local au sein de la collectivité, ou avoir exercé un mandat local au sein de la collectivité depuis moins de 3 ans,
 - Avoir la qualité d'agent de la collectivité,
 - Se trouver en situation de conflit d'intérêts avec la collectivité.



RAPPEL



RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE ÉLUS

- ▶ Les missions de référent déontologue peuvent être assurées par une ou plusieurs personnes, ou par un collègue.
- ▶ Plusieurs collectivités, groupements de collectivités ou syndicats mixtes peuvent désigner un même référent déontologue par délibérations concordantes.
- ▶ La délibération précise notamment la durée d'exercice des missions, les modalités de saisine et l'examen de celle-ci, les conditions dans lesquelles les avis sont rendus, les moyens matériels mis à disposition, les éventuelles modalités de rémunération.



NOTE D'INFORMATION SUR LE RÉFÉRENT
DÉONTOLOGUE DE L'ÉLU LOCAL

RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE ÉLUS

- ▶ Rôle du CDG 16 : pas de mission de référent déontologue de l'élu local au bénéfice des collectivités expressément prévue par la réglementation
- ▶ **Volonté** du Conseil d'Administration du Centre de se positionner en **facilitateur**, et de proposer un dispositif sans tarification pour ses collectivités affiliées.
- ▶ Proposition d'un **modèle de délibération** pour désignation, à compter du **1^{er} janvier 2024**, du même collège de référents déontologues que celui désigné par le Centre pour lui-même, composé de :
 - Monsieur Pierre LARROUMEC, Président honoraire du corps des magistrats des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel ;
 - Monsieur Alain PARIENTE, professeur d'université en droit public.

Ce modèle vous est proposé par le Centre de Gestion de la FPT de la Charente. Il vous appartient de le contrôler et l'adapter selon votre situation. Version mise à jour le 2 novembre 2023.

LOGO-COLLECTIVITE

N°.....

Délibération portant désignation du collège des référents déontologues pour les élus locaux

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment les articles L.1111-1-1 et R.1111-1-A à R.1111-1-D ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu la loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat ;

Vu la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, et notamment l'article 218 ;

Vu le décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local ;

Vu l'arrêté du 6 décembre 2022 pris en application du décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local ;

Vu la délibération n° 2023-37 du 30 octobre 2023 du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente relative à la mutualisation du référent déontologue de l'élu local avec les collectivités et établissements publics de la Charente affiliés qui le souhaitent ;

Considérant que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la charte de l'élu local ;

Considérant que plusieurs collectivités territoriales, groupements de collectivités territoriales ou syndicats mixtes visés à l'article L. 5721-2 peuvent désigner un même référent déontologue pour leurs élus par délibérations concordantes ;



MODÈLE DE DÉLIBÉRATION

Le référent déontologique et laïcité

RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE / LAÏCITÉ DES AGENTS/COLLECTIVITÉS

- ▶ Depuis plusieurs années, M. Emmanuel AUBIN est le référent déontologue – laïcité pour les CDG 16, 17, 79 et 86.
- ▶ Il a souhaité cesser d'exercer ses fonctions au 31 décembre 2023
- ▶ Cette compétence obligatoire des CDG devant être exercée à un niveau au moins régional ([Article L452-34](#) du CGFP), les CDG de Nouvelle-Aquitaine ont mis en place un dispositif mutualisé, avec un collège de référents (continuité de service)
- ▶ A compter du **1^{er} janvier 2024**, sont désignés
 - Pour la déontologie : Mmes Cécile CASTAING et Agnès SAUVIAT, et M. Pierre LARROUMEC
 - Pour la laïcité : M. Pierre LARROUMEC
- ✓ Les collectivités n'ont aucune modification à faire. Juste l'occasion de communiquer en interne sur ce droit pour les agents/responsables.
- ✓ Les modalités de saisines seront mises à jour sur le site du CDG16

La médiation

SIGNATURE D'UNE CONVENTION AVEC LE T.A. DE POITIERS

- ▶ Environ **100 contentieux FPT** / an pour la juridiction
- ▶ Intérêt grandissant pour la médiation : plus rapide, plus efficace, plus durable
- ▶ **306** collectivité et établissements publics ont adhéré à la M.P.O. en Charente
- ▶ Depuis sa mise en place (07/2022) : **3 M.P.O.** + **1** médiation à l'initiative des parties

- ▶ Le 15 novembre dernier : convention de partenariat avec le T.A.
portant sur :
 - ▶ La M.P.O
 - ▶ La médiation à l'initiative des parties
 - ▶ **La médiation à l'initiative du juge** => En quoi cela consiste ?



Le portail S.I.R.H. CIVIL RH – CDG 16

Le portail S.I.R.H. CIVIL RH – CDG 16

Le **portail du logiciel RH** du CDG

« **ouvre ses portes** »

La phase d'expérimentation a débuté fin septembre en collaboration avec 6 collectivités tests



Le portail S.I.R.H. CIVIL RH – CDG 16

Les objectifs de ce portail :

- ▶ **Offrir** à toutes les collectivités affiliées **un S.I.R.H.** permettant le suivi des carrières de leurs agents
- ▶ **Fiabiliser** et tenir à jour les **dossiers** individuels des agents
- ▶ **Dématérialiser** les projets d'actes individuels en **version modifiable** (avancement d'échelon, revalorisation ...)
- ▶ **Disposer** d'un **tableau des effectifs** renseignés des emplois pourvus

Le portail S.I.R.H. CIVIL RH – CDG 16

Visite du portail :





Le portail S.I.R.H. CIVIL RH – CDG 16

Le calendrier :

- ▶ **Expérimentation** jusqu'à fin décembre 2023
- ▶ **Présentation** à toutes les collectivités avant fin janvier 2024
- ▶ **Ouverture** à tous fin janvier 2024
- ▶ **Transmission au plus tard fin janvier 2024 :**
 - ▶ Des projets d'acte suite à la revalorisation des grilles indiciaires (5 points d'IM)
 - ▶ Des échéanciers d'avancement d'échelon pour l'année 2024
 - ▶ Des tableaux des agents remplissant les conditions d'avancement de grade pour l'année 2024

Médecine de prévention

MISE EN PLACE DE L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

- ▶ Constat pénurie de médecins / médecins du travail
- ▶ Décret du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la FPT, modifiant le décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.
- ▶ Les missions du service de médecine préventive sont assurées par les membres d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail.
- ▶ L'équipe pluridisciplinaire peut être composée :
 - ▶ d'infirmier en santé au travail
 - ▶ de collaborateurs médecins
 - ▶ de secrétariat médico-social
 - ▶ de professionnels de la santé au travail

MISE EN PLACE DE L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

- ▶ Pour rappel : L'examen médical a été remplacé par **une visite d'information et de prévention**.
- ▶ Elle a pour objet :
 - ▶ D'interroger l'agent sur son état de santé
 - ▶ De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail
 - ▶ De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre
 - ▶ D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail
 - ▶ De l'informer des modalités de son suivi par le service et par le médecin du travail à sa demande
- ▶ A l'issue, le professionnel de santé peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai l'agent vers le médecin du travail et informe l'agent.

Actualités statutaires



LA RÉMUNÉRATION

Mesures issues des Rencontres salariales 2023

- ⇒ **Revalorisation du point d'indice** d'1,5 % (au 1^{er} juillet 2023)
- ⇒ **Ajout de points d'indice majoré** aux agents rémunérés de **l'indice brut 367 à 418** (au 1^{er} juillet 2023)
- ⇒ **Attribution envisagée de 5 points d'indice à tous les agents au 1^{er} janvier 2024**
- ⇒ Versement d'une **prime de pouvoir d'achat** (pour les collectivités : une délibération devra être prise pour son versement)
- ⇒ Hausse du remboursement du **forfait de transport collectif de 50 à 75 %**
- ⇒ **Revalorisation de 10% des frais de missions** engagés par les agents publics
- ⇒ Reconduction de l'indemnité dite de **garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) pour l'année 2023.**
- ⇒ **Revalorisation de 10 %** du barème de **monétisation des CET**

Revalorisation du point d'indice de la fonction publique

43

Depuis le 1^{er} juillet 2023, la valeur du point d'indice est revalorisée de **1,5%**.

⇒ *La valeur du point correspond aujourd'hui à **4,92278 euros**.*

La valeur annuelle du traitement et de la solde afférents à l'indice 100 majoré et soumis aux retenues pour pension est fixée à **5 907,34 €** depuis le 1^{er} juillet 2023.



Décret n°2023-519 du 28 juin 2023

L'attribution de points d'indices majorés pour le « bas de grille »

44

En parallèle de la hausse de la valeur du point d'indice, le décret n°2023-519 du 28 juin 2023 attribue **des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 367 à 418 au 1^{er} juillet 2023.**

Sont concernés, les grilles de rémunération suivantes :

- Grille C1

Echelons	Indice majoré précédent	Indice majoré au 1er juillet 2023	Gain indiciaire
1	361	361	0
2	361	362	+1
3	361	363	+2
4	361	364	+3
5	361	365	+4
6	361	366	+5
7	361	367	+6
8	361	368	+7
9	363	371	+8

- Grille C2

Echelons	Indice majoré précédent	Indice majoré au 1er juillet 2023	Gain indiciaire
1	361	362	+1
2	361	364	+3
3	361	365	+4
4	361	368	+7
5	361	369	+8
6	365	371	+6
7	370	372	+2

L'attribution de points d'indices majorés pour le « bas de grille »

45

- Grille C3

Echelons	Indice majoré précédent	Indice majoré au 1er juillet 2023	Gain indiciaire
1	361	368	+7
2	361	370	+9
3	368	371	+3

- Grille B1

Echelons	Indice majoré précédent	Indice majoré au 1er juillet 2023	Gain indiciaire
1	361	368	+7
2	361	369	+8
3	361	370	+9
4	363	371	+8
5	369	372	+3

- Grille B2

Echelons	Indice majoré précédent	Indice majoré au 1er juillet 2023	Gain indiciaire
1	363	371	+8
2	369	372	+3

L'attribution de points d'indices majorés pour le « bas de grille »

46

L'attribution de points d'indices majorés aux agents publics relevant du « bas de grille » de la catégorie C et de la catégorie B s'accompagnera, à compter du 1^{er} janvier 2024, **d'une attribution 5 points d'indice majoré** à l'ensemble des fonctionnaires.



[Décret n°2023-519 du 28 juin 2023](#)

Nos [fiches carrières](#) sont à jour

Un premier décret du 31 juillet 2023 a organisé le versement de cette prime dans la Fonction Publique d'État et dans la Fonction Publique Hospitalière.

Le **Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023** est venu transposer cette mesure dans la Fonction Publique Territoriale et précise les conditions et modalités de versement de cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire.

Ce décret est applicable aux agents publics territoriaux ainsi qu'aux assistants maternels et familiaux employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales notamment :

- **la mise en place de cette prime est facultative**
- **nécessite la prise d'une délibération après avis du Comité Social Territorial compétent.**

Les conditions d'attribution

Pour information, le décret du 31 octobre 2023 prévoit que, pour bénéficier de cette prime, les agents publics doivent :

- Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ;
- Être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023;
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

La rémunération brute perçue au cours de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 est déterminée en déduisant l'indemnité dite de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ainsi que les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Le texte :

- **définit l'employeur compétent** pour le versement de la prime ;
- **détermine les modalités de calcul de la rémunération brute** précitée en cas de pluralité d'employeurs ou en cas d'emploi et de rémunération sur une partie de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.
- Il fixe **le barème** applicable en fonction de la rémunération brute perçue au titre de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 qui est identique à celui applicable aux agents publics de la FPE et FPH, à la seule différence que les montants de la prime constituent des montants plafonds que l'organe délibérant ne peut dépasser
- La prime de pouvoir d'achat est réduite, le cas échéant, à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence.
- Elle est versée en une ou plusieurs fractions.
- Le versement de cette prime doit intervenir, au plus tard, le **30 juin 2024**.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

50

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Le CDG 16 vous met à disposition :

- Une **note** d'information
- Un **formulaire de saisine du CST** relatif à la prime pouvoir d'achat
- Un **modèle de délibération** portant versement d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle
- Un **modèle d'arrêté** portant attribution de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

[Menu Ressources / la rémunération /
les éléments facultatifs](#)

Relèvement du plafond des remboursements d'abonnements aux transports collectifs

52

Pour rappel, tout employeur doit **prendre en charge une partie des frais de transport collectifs** engagés par les salariés, quel que soit leur statut, pour se rendre sur leur lieu de travail.

Un **décret du 21 août 2023** relève le plafond des remboursements d'abonnements aux transports collectifs de 50 % à **75 %**.

→ « Réponse à l'augmentation du coût des abonnements et à une volonté de favoriser les transports collectifs ».

→ Taux **non modifiable**.

Entrée en vigueur du décret le **1^{er} septembre 2023** pour la prise en charge des déplacements effectués à compter de cette date.



[Décret n°2023-812 du 21 août 2023](#)

Un **décret du 11 août 2023 reconduit le dispositif** de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (**GIPA**) pour **2023**.

Un **arrêté ministériel** fixe au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité.

→ **Période de référence fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022**

→ **Valeurs de base** à prendre en considération :

- Taux d'inflation : + 8,19 %
- Valeur annuelle moyenne du point en 2018 : 56,2323 €
- Valeur annuelle moyenne du point en 2022 : 57,2164 €



Pour mémoire, l'indemnité est **obligatoirement versée à tout agent** éligible par la collectivité qui l'emploie **au dernier jour de l'année qui clôt la période de référence.**



[Décret n°2023-775 du 11 août 2023](#)



[Arrêté du 11 août 2023](#)

Pour rappel, pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit remplir deux conditions:

- Être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre,
- Ne pas excéder un certain montant par titre.

Un décret du 31 mai 2023 a **relevé le plafond d'exonération de la part patronale au financement des titres-restaurant** à compter du 3 juin 2023.

Le nouveau plafond est fixé à **6.91 euros par titre** (contre 6.50 euros depuis le 1er janvier 2023).

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est donc comprise entre 11.52 euros et 13.92 euros.



Décret n° 2023-422 du 31 mai 2023

Pour rappel, un **agent peut prétendre au bénéfice des indemnités de mission** :

- lorsqu'il se déplace pour les **besoins du service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale** pour effectuer une **mission**, une **tourné**e ou un **intérim** ([article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006](#)) ;
- lorsqu'il suit **certaines actions de formation** ([article 7 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001](#)).

→ Taux de l'indemnité journalière de mission fixés par [l'arrêté ministériel du 3 juillet 2006](#)

L'arrêté du 20 septembre 2023 revalorise les frais de missions

Frais de déplacement

Revalorisation des indemnités de mission

57

	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris
Hébergement	90 € <i>(contre 70 € jusqu'à présent)</i>	120 € <i>(contre 90 € jusqu'à présent)</i>	140 € <i>(contre 110 € jusqu'à présent)</i>
Repas	20 € <i>(contre 17,50 € jusqu'à présent)</i>	20 € <i>(contre 17,50 € jusqu'à présent)</i>	20 € <i>(contre 17,50 € jusqu'à présent)</i>

Également, le **taux d'hébergement** est fixé à **150 €** (contre 120 € jusqu'à présent) pour les agents reconnus en qualité de **travailleurs handicapés** et en situation de **mobilité réduite**.

La revalorisation des indemnités de mission s'applique aux remboursements de frais relatifs aux missions effectuées depuis le 22 septembre 2023.



Arrêté du 20 septembre 2023

Pour rappel, une **indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)** a été instituée par le décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 au profit des **personnels enseignants du second degré**.

L'**ISOE** comprend **deux parts** :

- Une **part fixe** liée à l'**exercice effectif des fonctions** enseignantes, en particulier le **suivi individuel et l'évaluation des élèves**
- Une **part modulable** liée à l'exercice de **tâches de coordination** dans le suivi et l'orientation d'un **groupe d'élèves** dont le montant varie en fonction de la division où exerce l'enseignant.

Indemnité **transposable** :

✓ **aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants:**

- professeurs territoriaux d'enseignement artistique,
- assistants territoriaux d'enseignement artistique

✓ **aux agents contractuels dès lors que la délibération le prévoit**

S'agissant d'un élément du **régime indemnitaire**, le versement de cette prime à ces agents est subordonné à l'adoption d'une délibération par la collectivité après avis du CST.

Le décret n°2023-627 du 19 juillet 2023 et un arrêté ministériel du 19 juillet 2023 procèdent à **une revalorisation de l'ISOE**, comme suit :

Création d'une part fonctionnelle

→ Liée à
l'accomplissement par les
enseignants d'une ou
plusieurs missions
complémentaires.

Elle est fixée à 1 250 €

Augmentation du montant annuel de la part fixe

Le nouveau montant est
fixé à 2 550 € (*contre 1213,
56 € jusqu'à présent*)

Augmentation des montants annuels de la part modulable

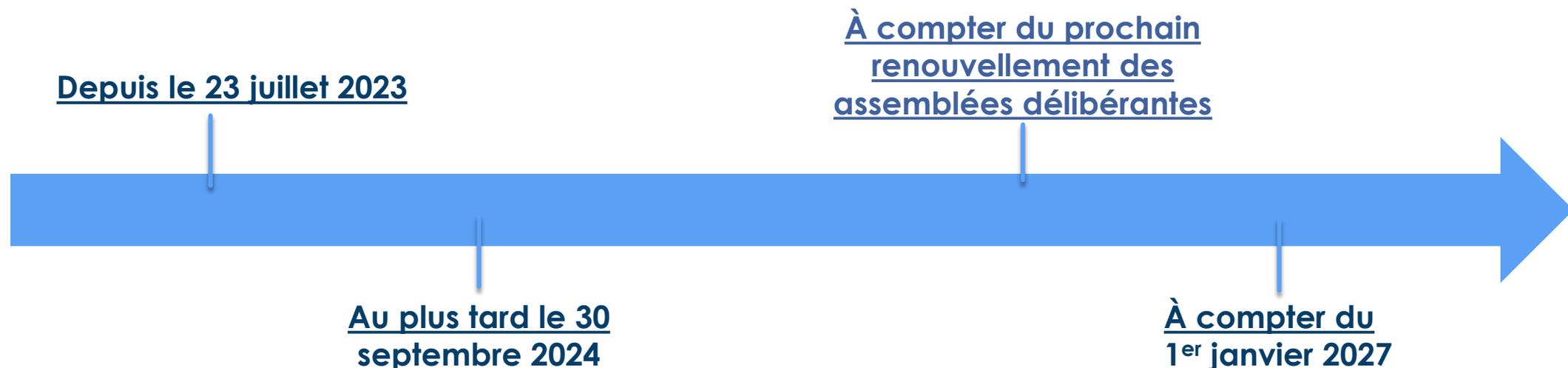
Applicable pour les
agents exerçant dans les
établissements du
second degré

Entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023

L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 **renforce les dispositifs de nomination et d'occupation équilibrées** aux postes à responsabilité dans la fonction publique, et étend les dispositifs de **lutte contre les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes.

Plusieurs temps:



Depuis le 21 juillet 2023

Les employeurs publics sont tenus **de publier**, chaque année, **le nombre de femmes et d'hommes** nommés dans les emplois soumis à l'obligation de nominations équilibrées.

Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

 *En cas de non-respect de cette obligation de publication, **une contribution forfaitaire** sera due.*

Depuis le 21 juillet 2023

L'obligation de publication de la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents publics est étendue **aux collectivités et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants** (*contre 80 000 précédemment*).

Cette publication doit préciser le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces 10 rémunérations les plus élevées.

Jusqu'au 30 septembre 2024 au plus tard

Les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 40 000 habitants, lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents, ont l'obligation de publier chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante et sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

 *En cas de non-respect de cette obligation de publication, **une contribution forfaitaire sera due.***

À compter du 1^{er} janvier 2027

- **Suppression de la dispense de pénalités financières en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées**

L'article L.132-9 du CGFP sera abrogé. Il permettait d'échapper à la sanction du non-respect de l'obligation de nomination équilibrées si les emplois assujettis à cette obligation étaient occupés par au moins 40% de personnes de chaque sexe.

À compter du 1^{er} janvier 2027

- **Introduction d'un taux d'occupation minimal de 40 % de personnes de chaque sexe dans les emplois concernés par les nominations équilibrées**

Pour les emplois assujettis à l'obligation de nominations équilibrées, **la présence obligatoire d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe est imposée.**

⇒ *On parle d'obligation sur « le stock ».*

Le respect de cette obligation est apprécié au terme de chaque année civile. L'employeur qui ne se soumet pas à cette obligation disposera d'un délai de trois ans se mettre en conformité. Il devra publier, au bout d'un an, des objectifs de progression et les mesures de correction retenues.

*À l'expiration du délai de trois années et en l'absence de conformité, l'employeur se verra appliquer **une pénalité financière** qui ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.*

Articulation de l'évolution entre les nominations équilibrées et les occupations « sur le stock »

Jusqu'au prochain renouvellement général des assemblées délibérantes (AD)

Application d'**un taux de 40 %** au moins de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations, **sans obligation légale sur le stock.**

Un employeur public qui ne respecterait pas le taux de 40 % pour les primo-nominations, mais qui le respecterait pour le stock, serait dispensé de sanction financière.

Entre le renouvellement général des AD et le 31 décembre 2026

Application d'**un taux de 50 %** au moins de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations, **sans obligation légale sur le stock.**

Un employeur public qui ne respecterait pas le taux de 40 % pour les primo-nominations, mais qui le respecterait pour le stock, serait dispensé de sanction financière.

À compter du 1^{er} janvier 2027

Application d'**un taux de 50 %** au moins de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations, **avec obligation d'un taux de 40% au moins de personnes de chaque sexe sur le stock.**

Un employeur public qui ne respecterait pas le taux de 40 % sur le stock devra s'acquitter d'une contribution financière.

A person is shown from the chest down, wearing a white shirt, writing on a document with a silver pen. The document is on a clipboard. To the left, a pair of black-rimmed glasses is visible. The background is a blurred office setting. The entire image has a blue overlay. In the top right corner, there are two stacked squares: a light green one on top and a darker green one below it.

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Publiée au journal officiel du 20 juillet 2023, une **loi du 19 juillet 2023** renforce la protection des familles d'enfants **atteints d'une maladie** ou **d'un handicap** ou **victimes d'un accident d'une particulière gravité**.

- Modification de la rédaction de l'article L. 622-2 du CGFP et **augmentation du nombre de jours d'autorisation d'absence** accordés à un **agent en cas de décès de son enfant**.
- S'agissant du **décès d'un enfant de plus de 25 ans**, introduction d'une **distinction selon que l'enfant a ou non lui-même des enfants**.

*Les règles désormais applicables sont reprises dans le **tableau suivant**.*

Autorisations spéciales d'absence pour le décès d'un enfant

71

<u>Situations</u>	<u>Durée d'ASA</u>
<ul style="list-style-type: none">• Décès d'un enfant <u>âgé de plus de 25 ans</u>	12 jours ouvrables d'ASA
<ul style="list-style-type: none">• Décès d'un enfant <u>âgé de moins de 25 ans</u>• Décès d'un enfant <u>qui était lui-même parent (indépendamment de son âge)</u>• Décès d'une <u>personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent public avait la charge effective et permanente</u>	14 jours ouvrables d'ASA + 8 jours d'ASA complémentaires pouvant être prise (<i>le cas échéant de manière fractionnée</i>) dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant



Loi n°2023-622 du 19 juillet 2023

Note d'information – les autorisations spéciales d'absence

A stylized illustration of a man in a dark suit, white shirt, and red tie, carrying a black briefcase. He is walking on a winding, light-colored path that curves through a dark teal background. The overall style is clean and modern.

LE CHÔMAGE DES AGENTS TERRITORIAUX

Lors de sa réunion du 27 juin 2023, le Conseil d'administration de l'Unédic a décidé de **revaloriser les allocations chômage à hauteur de 1,9% à compter du 1^{er} juillet 2023.**

- L'allocation minimale est portée à **31,59 €** par jour (*contre 31€ précédemment*) pour tous les allocataires.
- **La partie fixe de l'ARE** (allocation d'aide au retour à l'emploi) passe à **12,95 €** par jour indemnisé (*contre 12,71 € précédemment*) pour tous les allocataires.
- **L'allocation minimale ARE formation** passe de 22,19 € à **22,61 €** par jour pour tous les allocataires.
- **Le salaire journalier de référence (SJR)** augmente de **1,9%** pour les allocataires dont le salaire de référence est composé de rémunérations relatives à des contrats terminés depuis au moins 6 mois.
- **Le plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité** est porté à **63,72 €** (*contre 62,53 € jusque-là*).





LE DROIT À L'INFORMATION DES AGENTS PUBLICS

Pour rappel, l'article 21 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture a créé **un droit à l'information en faveur des agents publics** (fonctionnaires et contractuels).

En application du **nouvel article L.115-7 du CGFP**, un **décret du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions** a été publié.

Ce texte liste les éléments qui sont communiqués et détermine également les **modalités de cette communication**.



[Décret n°2023-845 du 30 août 2023](#)

Listes des informations à communiquer aux agents publics

<ul style="list-style-type: none">• La dénomination et l'adresse de l'autorité territoriale	<ul style="list-style-type: none">• Le montant de sa rémunération
<ul style="list-style-type: none">• Le cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est fonctionnaire• La catégorie hiérarchique lorsque l'agent est contractuel	<ul style="list-style-type: none">• Ses droits à congés rémunérés
<ul style="list-style-type: none">• La date de début d'exercice de ses fonctions	<ul style="list-style-type: none">• Ses droits à la formation
<ul style="list-style-type: none">• Le cas échéant, le début de la période de stage ou de la période d'essai, ainsi que leur durée	<ul style="list-style-type: none">• Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires
<ul style="list-style-type: none">• Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux	<ul style="list-style-type: none">• L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale
<ul style="list-style-type: none">• La durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires	<ul style="list-style-type: none">• Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions

Modalités de communication

L'article 3 du décret prévoit que les informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions **sont transmises** :

- En **une ou plusieurs fois**, au plus tard **dans un délai de sept jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions**.
- La communication est effectuée **par un ou plusieurs écrits remis en mains propres ou adressés par envoi postal**. Elle peut également donner lieu à la mise à disposition **sous format électronique** d'un ou de plusieurs documents sous réserve que l'agent public y ait accès, qu'ils puissent être enregistrés et imprimés par l'intéressé et que l'autorité administrative conserve un justificatif de leur transmission et de leur réception.

En cas de changement de la situation de l'agent public appelant une modification des informations précitées, cette communication a lieu au plus tard à la date d'effet de ce changement et selon les modalités prévues ci-dessus, sauf si ce changement résulte simplement de l'évolution des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il a été fait référence dans l'écrit ou le document.

Les destinataires de cette communication

La communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions **s'adresse aux agents publics nouvellement nommés ou recrutés depuis le 1er septembre 2023.**

⇒ **Cette communication est obligatoire.**

Lorsqu'une ou plusieurs informations listées précédemment n'ont pas été communiquées, l'agent peut en faire la demande à tout moment.

Les agents publics nommés ou recrutés avant le 1er septembre 2023 **ne sont pas destinataires** de cette communication. Cependant, lorsqu'une ou plusieurs informations listées précédemment n'ont pas été communiquées avant la nomination ou le recrutement, **l'agent peut en faire la demande à tout moment auprès de l'autorité territoriale.**

Le droit à l'information des agents publics

79

Pour accompagner les collectivités territoriales et les établissements publics dans la communication des informations et règles essentielles à leurs agents, le CDG 16 propose des modèles de documents d'information, sur la base de l'arrêté ministériel du 30 août 2023 :

- ✓ Modèle de fiche relative aux informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions des agents publics (fonctionnaire stagiaire / titulaire)
- ✓ Modèle de fiche relative aux informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions des agents publics (agent contractuel)
- ✓ Modèle d'attestation de communication à l'agent public



[Arrêté du 30 août 2023](#)



[MODÈLES DE DOCUMENTS](#)

Le droit à l'information des agents de droit privé employés par une autorité administrative

80

Le décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2024 transpose la directive européenne du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne, pour les **salariés de droit privé**.

Sont concernés les agents de droit privé employés par une autorité administrative.

Les dispositions de ce décret entrent **en vigueur le 1^{er} novembre 2023** (à l'exception de celles de l'article 5 qui entreront en vigueur à une date fixée par arrêté, et au plus tard le 1^{er} avril 2024).



Décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023

Le droit à l'information des agents de droit privé employés par une autorité administrative

81

Le décret précise notamment :

- ✓ les principales informations relatives à la relation de travail que doit délivrer l'employeur au salarié, et les modalités d'établissement et de délivrance de celles-ci ;
- ✓ les modalités d'information sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise en contrat à durée indéterminée au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise et au salarié temporaire justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise utilisatrice qui en font la demande ;
- ✓ la liste des informations devant être mentionnées par la déclaration unique simplifiée, permettant ainsi à cette déclaration de continuer à valoir contrat de travail pour les intermittents du spectacle, ainsi que celles remises par l'employeur aux gens de mer, en les adaptant et en précisant les modalités de leur délivrance.



LA RETRAITE

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 entérinant la **réforme du système des retraites** est entrée en vigueur le 1er septembre 2023.

De nombreux décrets d'application sont en attente de publication.



Deux décrets portant sur le **cumul emploi retraite** et sur la **retraite progressive** ont été publiés au journal officiel du 11 août 2023.



[Décret n° 2023-751](#) et [décret n° 2023-753](#)

Pour rappel, la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 **a ouvert la retraite progressive aux fonctionnaires des trois versants** ainsi qu'aux magistrats, depuis le 1^{er} septembre 2023.

Un décret du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive **a complété le dispositif législatif**.

La **retraite progressive** consiste pour l'agent public qui, à l'approche de la retraite :

- choisit de **diminuer sa quotité de travail**
- d'exercer son activité à **temps partiel**
- **et de cumuler sa rémunération** avec une **fraction de sa pension de retraite définitive.**

Elle est ouverte à trois conditions :

- être à **2 ans ou moins de l'âge d'ouverture des droits** (âge légal) applicable à l'agent
- disposer d'une **durée d'assurance** tous régimes de retraite égale à **150 trimestres au moins**
- exercer son activité à **temps partiel à titre exclusif**

Le **temps partiel ouvrant à la retraite progressive** est le **temps partiel de droit commun** de la fonction publique : temps partiel de droit (naissance, adoption, handicap etc...) ou le temps partiel sur autorisation (convenances personnelles).

Le **montant de la pension partielle** servie est égal à la **quotité non travaillée**.

Exemple : un agent occupant un **emploi à 70 %** perçoit une **pension partielle égale à 30 %** de sa pension théorique.

Le montant de la pension partielle évolue en fonction de la **quotité de travail, à la hausse ou à la baisse**.

Le cumul emploi-retraite est un dispositif permettant aux assurés **bénéficiaires d'une pension de reprendre ou de poursuivre** une activité professionnelle.

Par principe , **la reprise d'activité ne génère aucun droit à retraite**, c'est-à-dire que la pension de retraite n'est **pas liquidée de nouveau** après la fin de cumul emploi-retraite.

Ce dispositif ne permet donc **pas d'augmenter les droits acquis** par les périodes de cumul (qui ont donné lieu à cotisations toutefois).

La réforme des retraites instaure deux dérogations à ce principe :

- **L'assuré bénéficie d'un dispositif de retraite progressive** (*article L.161-22-1 1° du Code de la sécurité sociale et article L.84 du Code des pensions civiles et militaires de retraite*)
- **L'assuré remplit les conditions pour bénéficier du cumul libre.**

Dans ce cas, une **seconde pension** sera alors **liquidée** :

- s'il a **atteint l'âge légal** de départ à la retraite,
- s'il a **liquidé l'ensemble de ses pensions personnelles** auprès de tous les régimes dont il a relevé et totalise une **durée d'assurance égale ou supérieure au taux plein de sa génération**,
- s'il a atteint **l'âge d'annulation de la décote** et **liquidé l'ensemble de ses pensions personnelles** auprès de tous les régimes (*article L.161-22-1 2° du Code de la sécurité sociale*).

Le **décret n°2023-751 du 10 août 2023** apporte **des précisions relatives au cumul emploi-retraite ouvrant droit au bénéfice d'une nouvelle pension de retraite** :

- **Modalités de calcul** et de **liquidation** de la pension de retraite
- **Modalités de la demande** de cumul emploi-retraite
- **Salaire servant de base au calcul de la pension** dans le cas du cumul libre

La DGAFP a publié une FAQ relative au cumul emploi-retraite et à la retraite progressive dans la fonction publique en date du 1^{er} septembre 2023.

IMPORTANT : une note d'information + un diaporama détaillant l'intégralité de ces décrets sont en cours d'élaboration par la coopération régionale des Centres de Gestion de la Nouvelle-Aquitaine



Décret n°2023-753 du 10 août 2023

LA CARRIERE



- Un décret en date du 7 octobre 2023** apporte plusieurs modifications relatives :
- à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois des fonctionnaires de catégorie B
 - et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C.

Ce décret a pour objectifs:

- préserver les droits à l'avancement de grade sur plusieurs années des fonctionnaires territoriaux visés par la réforme de la catégorie B du 1er septembre 2022;
- modifier les règles de classement à la nomination stagiaire sur les grades situés en catégorie C – échelle C2 de rémunération (application des règles de la Fonction Publique d'Etat).



1) La pérennisation des dispositions transitoires relatives à l'avancement de grade en catégorie B

- **Pour rappel, le décret n°2022-1200 du 31 août 2022 prévoit :**

- La modification des conditions d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B à compter du 1^{er} septembre 2022.

- **Disposition transitoire :**

- Les fonctionnaires de catégorie B qui, au 1^{er} septembre 2022, remplissaient les conditions pour une promotion à un grade supérieur,

OU

- Les fonctionnaires qui auraient pu figurer au sein des tableaux d'avancement au titre de l'année 2023, sur la base des conditions d'avancement antérieures au 1^{er} septembre 2022

sont réputés réunir les conditions d'avancement à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions antérieures au 1^{er} septembre 2022.

Objectif : *Ne pas pénaliser les fonctionnaires qui remplissaient ou qui auraient remplis les précédentes conditions d'avancement au titre des années 2022 et 2023.*

Le décret n°2023-927 du 7 octobre 2023 a fait le choix d'entériner cette disposition transitoire. La limite d'application au tableau d'avancement de grade au titre de l'année 2023 est supprimée.

A compter du 9 octobre 2023, et pour une **durée indéterminée**, les fonctionnaires **de catégorie B concernés** sont réputés **réunir les conditions pour un avancement de grade supérieur** à la **date à laquelle ils les auraient réunies** en application des **conditions d'avancement en vigueur au 31 août 2022**.

Objectif : *Permettre aux fonctionnaires de bénéficier d'un avancement de grade sur la base des conditions d'avancement antérieures au 1^{er} septembre 2022 au titre des tableaux d'avancement des années 2023 et suivantes.*

2) La modification du tableau de classement suite à avancement B1 => B2

En conservant la possibilité de procéder à des avancements de grade sur la base des conditions antérieures au 1^{er} septembre 2022 aux tableaux d'avancement des années 2023 et suivantes, **le tableau de classement suite à avancement de grade B1 vers B2 est complété** comme suit :

Tableau de classement après avancement de grade B1 => B2 à compter du 9 octobre 2023		
Situation dans le grade B1	Situation dans le grade B2	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
13 ^{ème} échelon :		
- à partir de quatre ans	12^{ème} échelon	Sans ancienneté
- avant quatre ans	11^{ème} échelon	Ancienneté acquise
[...]		
6 ^{ème} échelon	9^{ème} échelon	Ancienneté acquise
- après un an et quatre mois	5^{ème} échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
- avant un an et quatre mois	4^{ème} échelon	3/4 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an
5 ^{ème} échelon	3^{ème} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	2^{ème} échelon	Sans ancienneté

3) La modification du tableau de classement suite à avancement B2 => B3

Le tableau de classement suite à avancement de grade B2 vers B3 est également complété comme suit :

Tableau de classement après avancement de grade B2 => B3		
à compter du 9 octobre 2023		
Situation dans le grade B2	Situation dans le grade B3	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
12 ^{ème} échelon :		
• à partir de trois ans	9 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
• avant trois ans	8 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
[...]	[...]	[...]
6 ^{ème} échelon :		
• à partir d'un an	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
• avant un an	3 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
5 ^{ème} échelon	2 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
4 ^{ème} échelon	1 ^{er} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise

4) La modification du tableau de classement suite à avancement de grade Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux => Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux principaux

Le tableau de classement suite à avancement de grade est modifié comme suit :

Tableau de classement après avancement de grade à compter du 9 octobre 2023		
Situation dans le grade de moniteur-éducateur et intervenant familial	Situation dans le grade de moniteur-éducateur et intervenant familial principal	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
13 ^{ème} échelon :		
- A partir de quatre ans	12^{ème} échelon	Sans ancienneté
- Avant quatre ans	11^{ème} échelon	Ancienneté acquise
[...]	[...]	[...]
6 ^{ème} échelon		
- à partir d'un an et quatre mois	5^{ème} échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
- avant un an et quatre mois	4^{ème} échelon	3/4 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an
5^{ème} échelon	3^{ème} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4^{ème} échelon	2^{ème} échelon	Sans ancienneté

5) La modification du tableau de classement des agents auparavant contractuels de droit public et nommés dans l'échelle de rémunération C2

Les règles de reprise de services accomplis en qualité d'agent public lors de la nomination dans un grade relevant de l'échelle C2 sont modifiés comme suit :

À compter du 9 octobre 2023

Durée des services pris en compte	Situation dans le grade en échelle C2	Ancienneté conservée dans l'échelon de classement
[...]	[...]	[...]
A partir de 16 ans et avant 20 ans	6 ^{ème} échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans <i>(1/2 jusqu'à présent).</i>
A partir de 13 ans 4 mois et avant 16 ans	5 ^{ème} échelon	3/8 de l'ancienneté acquise au-delà de 13 ans et 4 mois <i>(3/4 jusqu'à présent).</i>
A partir de 10 ans et 8 mois et avant 13 ans et 4 mois	4 ^{ème} échelon	3/8 de l'ancienneté de service au-delà de 10 ans et 8 mois <i>(3/4 jusqu'à présent).</i>
A partir de 8 ans et avant 10 ans 8 mois	3 ^{ème} échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans <i>(3/4 jusqu'à présent).</i>
A partir de 5 ans 4 mois et avant 8 ans	2 ^{ème} échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 5 ans et 4 mois <i>(3/4 jusqu'à présent).</i>
A partir de 16 ans et avant 20 ans	6 ^{ème} échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans <i>(1/2 jusqu'à présent).</i>
[...]	[...]	[...]

Les règles de reprise de services accomplis en qualité de salarié de droit privé lors de la nomination dans un grade relevant de l'échelle C2 sont modifiés comme suit :

À compter du 9 octobre 2023		
Durée des services pris en compte	Situation dans le grade en échelle C2	Ancienneté conservée dans l'échelon de classement
[...]	[...]	[...]
A partir de 24 ans et avant 30 ans	6 ^{ème} échelon	1/6 de l'ancienneté de services au-delà de 24 ans (<i>1/3 jusqu'à présent</i>)
A partir de 20 ans et avant 24 ans	5 ^{ème} échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 20 ans (<i>1/2 jusqu'à présent</i>)
A partir de 16 ans et avant 20 ans	4 ^{ème} échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans (<i>1/2 jusqu'à présent</i>)
A partir de 12 ans et avant 16 ans	3 ^{ème} échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 12 ans (<i>1/2 jusqu'à présent</i>)
A partir de 8 ans et avant 12 ans	2 ^{ème} échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans (<i>1/2 jusqu'à présent</i>)
[...]	[...]	[...]

A photograph of two firefighters in full protective gear, including helmets, jackets with reflective stripes, and air tanks. They are standing in a field with a dark, smoky background. The firefighter on the right is holding a tool. The text 'LES SAPEURS-POMPIERS' is overlaid in white on the image.

LES SAPEURS-POMPIERS

Le décret n°2023-545 du 30 juin 2023 ajuste les critères d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire des sapeurs-pompiers professionnels.

Jusqu'à présent et pour accéder à la NBI et se voir attribuer les 16 points correspondants, **7 ans d'ancienneté** étaient nécessaires aux sous-officiers.

Cette condition d'ancienneté est désormais supprimée.



[Décret n°2023-545 du 30 juin 2023](#)

Rappel

Chaque agent public peut, sur sa demande, **renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos** non pris au bénéfice d'un autre agent public **selon plusieurs situations** :

- L'agent assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants,
- L'agent vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap,
- L'agent est parent d'un enfant qui décède avant l'âge de 25 ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.

Un décret du 11 août 2023 étend ce dispositif de don de jours de repos **au bénéfice d'un agent public civil relevant du même employeur, qui participe en qualité de sapeur-pompier volontaire aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours.**

La durée du congé est plafonnée à 10 jours jusqu'au terme de l'année civile.

Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir pendant un an à compter de la réception du don.

Attention ! Le don jours de repos est fait sous forme de jours entiers quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie. À l'inverse, l'utilisation du congé peut être fractionnée à la demande de l'agent.

L'agent public qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos à ce titre :

- formule sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale dont il relève.
- joint à cette demande une attestation du service d'incendie et de secours auquel il est rattaché en qualité de sapeur-pompier volontaire, précisant la mission ou l'activité concernée et le nombre de jours sollicités.

L'autorité territoriale dispose de **15 jours ouvrables** pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 14 août 2023.



Décret n°2023-774 du 11 août 2023

Nouveau montant de l'indemnité horaire de base des SPV

105

Depuis le 1^{er} octobre 2023, le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires est fixé comme suit :

Grades	Indemnité horaire
Officiers	12,96 € <i>(contre 12,58 € précédemment)</i>
Sous-officiers	10,43 € <i>(contre 10,13 € précédemment)</i>
Caporaux	9,24 € <i>(contre 8,97 € précédemment)</i>
Sapeurs	8,61 € <i>(contre 8,36 € précédemment)</i>



Arrêté du 26 septembre 2023

ACTUALITÉS À VENIR



Le ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques a annoncé **la fin du délai de carence** pour les **arrêts maladie** liés à des **fausses couches** dans la Fonction Publique.

**Date d'effet : à compter d'une date prévue par décret
et au plus tard le 1^{er} janvier 2024**



Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche

Autre mesure gouvernementale annoncée par le Gouvernement lors de la réunion du 12 juin 2023, **la revalorisation du barème de monétisation du Compte Epargne Temps (CET)**.

La revalorisation est présentée comme suit :

- Agent de catégorie A : de 135€ brut à **150 € brut**
- Agent de catégorie B : de 90€ brut à **100 € brut**
- Agent de catégorie C : de 75€ brut à **83 € brut**

Cette mesure est en attente de la publication d'un texte pour être effective.

Un **projet de décret** prévoit la modification du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET, afin de renvoyer à un arrêté le soin de fixer le **nombre global de jours** pouvant être déposés sur un CET.

Un **projet d'arrêté** prévoit :

- ✓ Le régime de droit commun fixant le **plafond à 60 jours** ;
- ✓ La dérogation au titre de **2024**, avec un **plafond à 10 jours** (au-delà des plafonds existants).

***Avis favorable du CSFPT le 15/11/2023
(en attente de publication d'un texte pour être effectif).***

Augmentation du taux de la contribution employeur à la CNRACL

110

Le gouvernement a annoncé une **hausse du taux de la contribution employeur à la CNRACL**.

Il devrait être porté **à 31.65%** (au lieu de 30.65%) à compter du **1^{er} janvier 2024**.

Le gouvernement a précisé qu'une **mesure de compensation devrait être organisée pour les collectivités territoriales**.

†



Réponse ministérielle n° 05797, JO Sénat du 21 juillet 2023

Proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie

111

- Proposition de loi modifiée par l'Assemblée Nationale → convocation d'une commission mixte paritaire

- Plusieurs éléments notables :
 - ✓ La fonction de **secrétaire général de mairie** (futur appellation unique) sera exercée par des agents relevant **a minima de la catégorie B**, à compter du 1^{er} janvier 2028 ;
 - ✓ **Dispositif dérogatoire de promotion interne** en catégorie B pour les secrétaires de mairie de catégorie C (fonctionnaires), relevant de grades d'avancement et sous réserve de conditions d'ancienneté -> jusqu'au 31 décembre 2027 ;
 - ✓ Ouverture d'une liste d'aptitude de promotion interne aux fonctionnaires de catégorie C ayant validé une **formation qualifiante** aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie ;
 - ✓ Ouverture des postes de secrétaires généraux de mairie à la **catégorie B pour les communes entre 2000 et 3500 habitants** (en l'absence de création d'un emploi fonctionnel de DGS) ;
 - ✓ Rétablissement de **l'animation du réseau** des secrétaires généraux de mairie en tant que **compétence obligatoire des Centres de Gestion** (compétence obligatoire mais non exclusive).

- Projet de décret modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la FPT, en matière de quotas
- Objectif : **assouplir le mécanisme des quotas** applicables aux promotions internes, pour faciliter la promotion des agents et simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux.
- **Réduction du nombre de recrutements externes** de fonctionnaires nécessaire pour permettre une promotion interne, prise en compte des recrutements en CDI, **réduction des durées** des clauses de sauvegarde et en cas de recrutement de fonctionnaires en trop faible quantité.
- Un bilan des promotion internes au titre des années 2024 et 2025 sera établi par la DGCL.

***Avis favorable du CSFPT le 15/11/2023
(publication du décret attendu d'ici la fin de l'année,
pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024).***

- Travail en cours sur un projet de loi de réforme des accès, des parcours et des rémunérations dans la fonction publique, et portant des mesures contribuant à l'amélioration des conditions de travail des agents publics.
- La réforme porte sur **4 axes** :
 - 1) La **fluidification des parcours** au sein de la fonction publique (accélérateurs de carrière pour les passages d'échelon, de grades et de catégories, meilleure reconnaissance de la formation...) ;
 - 2) La **facilitation des mobilités** (y compris entre versants) pour entrer, évoluer et parfois sortir de la fonction publique ;
 - 3) Les **éléments de rémunération « au mérite »** (évolution du CIA, modalités de mise en place d'une prime d'intéressement collectif...) ;
 - 4) Les éléments juridiques à faire évoluer en matière de **santé au travail**, logement des agents publics, **conditions de travail**, management, temps de travail...
- Association aux travaux de la coordination des employeurs territoriaux et des organisations syndicales et associations représentatives

Jurisprudences

L'exclusion temporaire de fonctions d'un agent placé en congé pour raison de santé

115

La procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont distinctes et indépendantes. Par conséquent, la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction.

Le maintien de l'intégralité ou de la moitié du traitement au fonctionnaire placé en congé pour raison de santé a **pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie** en apportant une dérogation au principe du droit au traitement au service fait.

Le placement en congé de maladie ne peut avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'était pas placé en congé de maladie.

Ainsi, un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions étant privé de rémunération pendant la durée de cette exclusion, il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie.

Toute sanction disciplinaire doit préciser les griefs reprochés

116

L'article L. 532-5 alinéa 2 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) prévoit que **toute sanction disciplinaire doit être motivée.**

Ce principe est rappelé à l'article L. 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration (CRPA) selon lequel « *Doivent être motivées les décisions qui : (...) - infligent une sanction* ».

Dans sa décision en date du 2 février 2023, la CAA de Bordeaux a annulé une sanction de blâme pour manquements répétés à l'obligation de respect de la hiérarchie et insubordination caractérisée au titre que la motivation générale de la sanction **ne comporte la mention d'aucun élément de fait précis de nature à caractériser les deux manquements reprochés ni les dates auxquelles ces faits se seraient produits.**

Ainsi, et alors même que l'agent a été destinataire, avec la convocation à l'entretien préalable, du rapport de sa supérieure hiérarchique, il **n'a pas été mis en mesure, à la seule lecture de la sanction, de connaître les motifs de la sanction de blâme qui lui était infligée.**

Un **agent recruté sur le grade de chef de police municipale** a fait l'objet de trois sanctions disciplinaires. Il a contesté l'ensemble de ces décisions.

Pour prononcer la sanction en litige, le Maire a retenu que l'agent avait manqué à ses obligations de dignité et d'obéissance hiérarchique, en adoptant, **en formation initiale d'application de chef de service de police municipale**, un comportement **inadapté, délibérément critique et nonchalant, et en faisant preuve d'un manque d'implication, en particulier par des absences injustifiées, des retards répétés et des travaux manifestement insuffisants.**

La réalité de ces faits est établie par le **rapport détaillé** de la directrice du centre national de la fonction publique territoriale, en charge de cette formation, **corroboré par les appréciations** particulièrement sévères de deux formateurs régulièrement intervenus dans cette formation, ainsi que par **l'évaluation établie à l'issue de cette formation**, au terme de laquelle le jury a estimé les capacités de l'intéressé, non insuffisantes, mais "inadaptées".

Ainsi, et contrairement à ce qu'il prétend, les faits qui lui sont reprochés sont établis et revêtent, eu égard aux obligations incombant à tout agent public, y compris en formation, **un caractère fautif**.

FOCUS

119

La Protection Sociale Complémentaire (P.S.C.)

Les **agents publics territoriaux peuvent** faire le choix d'adhérer, en plus du régime de **protection sociale de base** dont dispose tout agent, à une **protection sociale complémentaire (PSC)** destinée à couvrir les risques relatifs à leur état de santé.

Elle permet le versement de **prestations financières** venant **en complément de celles prévues par le statut** de la fonction publique et le code de la sécurité sociale.

La protection sociale complémentaire est destinée à couvrir **deux types de risques** :

Le risque
« santé »

Le risque
« prévoyance »

Risque « santé »

→ En cas de maladie, d'accident ou de maternité, le contrat souscrit permet de bénéficier du **remboursement de soins de santé non pris en charge ou partiellement pris en charge par la sécurité sociale**

Risque « prévoyance »

→ En cas d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, ce contrat permet de bénéficier, en complément de la rémunération maintenue par l'employeur, d'une indemnité complémentaire destinée à **compenser la perte de rémunération** (lors du passage à demi-traitement ou lors de l'épuisement par l'agent de ses droits à maintien de rémunération)

Article L. 827-1 du CGFP



La PSC se distingue de la mise en œuvre des prestations d'action sociale et de l'assurance statutaire

Rappel du cadre juridique actuel

En cas de souscription par l'agent de manière facultative et individuelle
aux garanties de protection sociale complémentaire couvrant le
risque « santé » et/ou le risque « prévoyance »



Participation possible de l'employeur au financement des garanties de
protection sociale complémentaire auxquelles leurs agents adhèrent.

 Délibération soumise, pour avis, au Comité Social Territorial

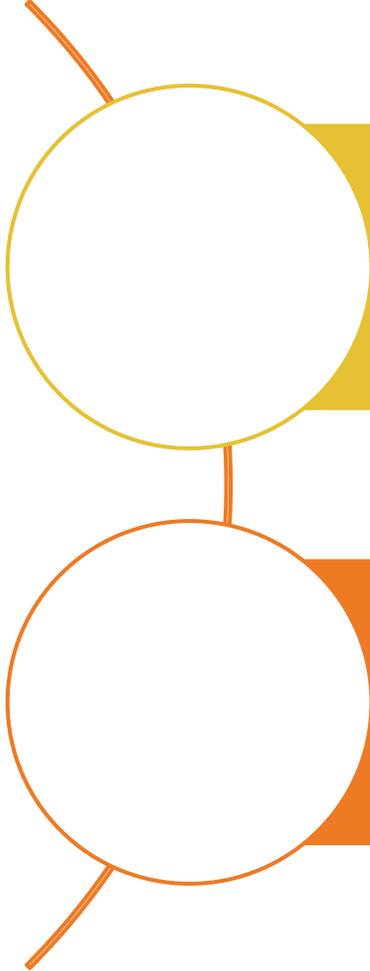
Réforme à venir de la participation à la PSC

Prise en application de la loi de Transformation et de la Fonction Publique du 6 août 2019, **l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021** a posé le cadre de la réforme de la participation à la Protection Sociale Complémentaire (PSC).

Objectif

Renforcer l'implication des employeurs
dans la prise en charge du coût de la PSC
pour les agents

Réforme à venir de la participation à la PSC



Instauration de la **participation financière obligatoire de l'employeur**

Conclusion possible d'un contrat collectif pour la couverture des 2 risques, avec possibilité de prévoir une **souscription obligatoire des agents**, suite à un **accord valide** (ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021)

L'obligation de participation financière de l'employeur doit entrer en vigueur :

- ▶ Au **1^{er} janvier 2025** pour le **risque « prévoyance »**
- ▶ Au **1^{er} janvier 2026** pour le **risque « santé »**

En parallèle, **le décret n°2022-581 du 20 avril 2022** relatif aux garanties de PSC et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement est venu préciser :

- ▶ Le **niveau minimal de participation** des employeurs
- ▶ Les **garanties minimales des contrats** destinés à couvrir les **risques en matière de prévoyance**

Les **organisations syndicales et les employeurs territoriaux** ont signé, **le 11 juillet 2023**, un **accord collectif national** ayant pour ambition de **renforcer les garanties des agents publics** en matière de PSC prévues par le décret.

➤ **Pour le volet « prévoyance »**

L'accord entérine différentes mesures visant à renforcer la protection des agents (**extension des risques** devant être couverts par le contrat prévoyance et **extension du niveau de couverture minimale**, revalorisation du **montant minimal de la participation versée par l'employeur...**)

➤ **Pour le volet « santé »**

L'accord prévoit l'engagement de **discussions dans le courant de l'année 2024** visant à renforcer la protection des agents (extension des garanties minimales couvertes, montant minimal de la participation de l'employeur...)

Une **transposition de cet accord** dans les **dispositions législatives et réglementaires applicables est attendue.**



Incertitudes sur le contenu exact de la transposition

Chronologie de la réforme de la PSC

128

17 février 2021

Ordonnance n°2021-175
relative à la **protection sociale complémentaire dans la fonction publique**
Ordonnance n° 2021-174
relative à la **négociation et aux accords collectifs** dans la fonction publique

12 juillet 2022

Signature d'un **accord de méthode national** relatif à la **conduite des négociations relatives** à la protection sociale dans la **fonction publique territoriale**

1^{er} janvier 2025

1^{er} janvier 2026

Mise en application intégrale de la réforme de la PSC



20 avril 2022

Décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux **garanties de protection sociale complémentaire** et à la **participation des collectivités territoriales** et de leurs établissements publics à leur financement

11 juillet 2023

Signature de l'**accord collectif national** portant **réforme de la protection sociale complémentaire des agents territoriaux**

En attente de transposition

Plan

- ▶ LES AGENTS CONCERNÉS
- ▶ LES CONTRATS CONCERNÉS
- ▶ LE NIVEAU DE PARTICIPATION
- ▶ LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION
- ▶ LES MODALITÉS DE VERSEMENT DE LA PARTICIPATION
- ▶ LE RÔLE DES CENTRES DE GESTION



LES AGENTS CONCERNÉS

- **Sont concernés** par la protection sociale complémentaire

Les fonctionnaires

Les agents
contractuels de
droit public

Les agents de droit
privé

Les agents retraités ne peuvent pas percevoir de participation de leur ancien employeur
Possibilité de souscrire à un contrat faisant l'objet d'une **convention de participation**
conclue par leur dernier employeur.



LES CONTRATS CONCERNÉS

Exigences tenant au contrat couvrant le risque santé

(sous réserve de nouvelles négociations prévues d'ici à l'été 2025)

⇒ **Garanties minimales** définies au II de l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale (renvoi opéré aux articles L. 827-1 et L. 827-10 CGFP).

Prestations de soins courantes (couvertes par les régimes obligatoires) : **frais de médecine générale et spéciale**, frais **pharmaceutiques**, frais **d'examens de biologie médicale** ...(énumération des soins concernés au I de l'article L. 160-13 du Code de la sécurité sociale)

Forfait journalier supporté par les personnes admises dans des **établissements hospitaliers ou médico-sociaux**

Frais exposés pour les **soins dentaires prothétiques** ou **d'orthopédie dentofaciale** et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement

Exigences tenant au contrat couvrant le risque prévoyance

⇒ **Risques** pouvant être couverts définis à l'article L. 827-11 du CGFP :

Incapacité de travail

Invalidité

Inaptitude

Décès

(risque non évoqué dans l'accord collectif national)



Risque
« prévoyance »

Garanties de solidarité fixées par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011
(articles 30 et 31)

- **Couverture au moins du risque incapacité de travail**
- **Cotisation identique pour tous les agents** exprimée en pourcentage de la rémunération
- **L'adhésion ne peut être conditionnée par l'état de santé ou l'âge de l'agent**
- **L'adhésion doit intervenir dans un délai de 6 mois suivant** la mise en place du contrat ou du recrutement de l'agent
- **Au-delà de 6 mois**, l'adhésion est soumise à l'accord de l'organisme et peut faire l'objet d'un questionnaire médical et d'une tarification majorée

Garanties fixées par le **décret n° 2022-581 du 20 avril 2022** relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements à leur financement

Article 3 du décret du 20 avril 2022 pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL

Article 4 du décret du 20 avril 2022 pour les agents publics affiliés
au régime général



Les **garanties minimales** en matière de **prévoyance**
pourraient être revues à la hausse
sur la base de l'accord du 11 juillet 2023 conclu au niveau national
entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicale

A CONFIRMER

Risque **incapacité temporaire du travail**

Indemnités complémentaires versées à **compter du passage à demi traitement** et jusqu'à l'épuisement des droits à congés de maladie

- **Rémunération nette équivalente à 90% :**
 - ✓ du **traitement indiciaire**
 - ✓ de la **NBI**
 - ✓ + **40% du régime indemnitaire**
- **Perspective d'évolution :** prise en compte de 90% du régime indemnitaire

A CONFIRMER

Indemnités complémentaires versées en cas de **placement en disponibilité d'office** ou de **maintien du demi-traitement** dans l'attente de l'avis conseil médical

- **Rémunération nette équivalente à 90% :**
 - ✓ du **traitement indiciaire**
 - ✓ de la **NBI**
 - ✓ + **40% du régime indemnitaire**
- **Perspective d'évolution :** prise en compte de 90% du régime indemnitaire

A CONFIRMER

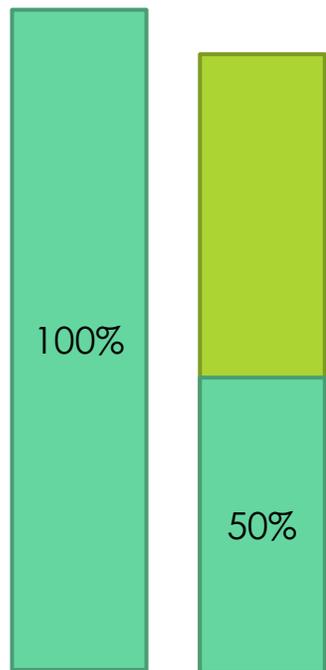
Déduction des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur

Les garanties minimales en matière de **prévoyance** (Fonctionnaires CNRACL)

138

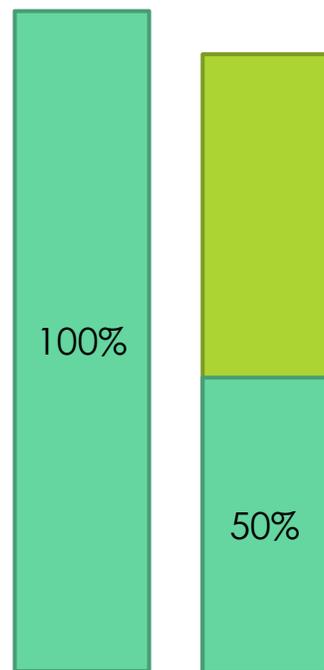
Illustration – Prévoyance - Fonctionnaires CNRACL

Congé de Maladie ordinaire



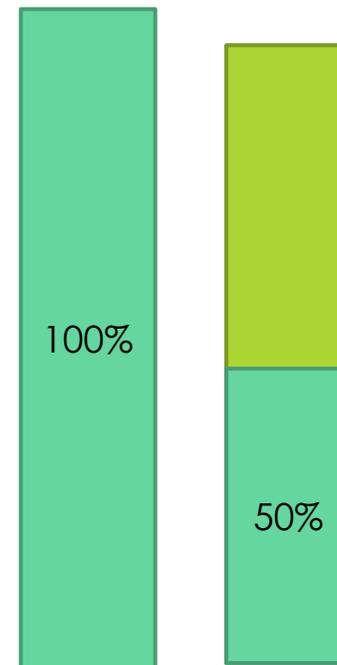
3 mois 9 mois

Congé de Longue Maladie



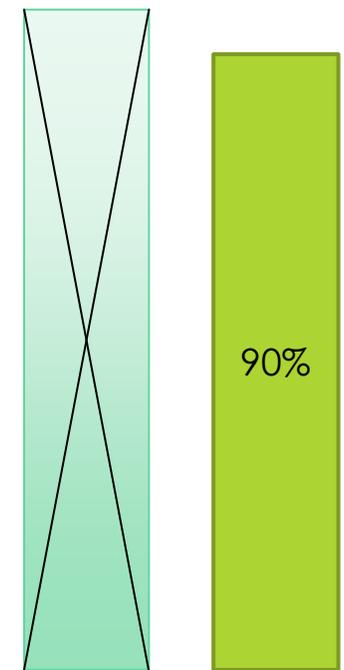
1 an 2 ans

Congé de Longue Durée



3 ans 2 ans

Disponibilité d'office



90%

 Traitement maintenu par l'employeur

 Garantie « **maintien de salaire** » (prévoyance)

Risque **invalidité**

Perception d'une **rente garantissant une rémunération équivalente à 90% du traitement net de référence**

Deux conditions tenant à l'agent :

- Avoir été admis à la **retraite pour invalidité**
- Ne **pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit** à une **pension de retraite**

Rente réévaluée
au 1^{er} juillet de chaque
année

Prise en compte
dans la rémunération du
versement d'autres
prestations ou indemnités

Risque incapacité temporaire du travail

Indemnités complémentaires versées
à compter du passage à demi
traitement
et jusqu'à l'épuisement des droits à
conгés de maladie

- Rémunération nette équivalente à 90% :
 - ✓ du **traitement indiciaire**
 - ✓ de la **NBI** (pour les fonctionnaires)

+ 40% du régime
indemnitaire

- **Perspective d'évolution** : prise en compte de 90% du régime indemnitaire
- Pour les **agents de droit privé** : 90% du **revenu net** qui aurait été perçu durant la période de travail

A CONFIRMER

Indemnités complémentaires versées
en cas de **placement en disponibilité
d'office** ou de **maintien du demi-
traitement** dans l'attente de l'avis
conseil médical

- Rémunération nette équivalente à 90% :
 - ✓ du **traitement indiciaire**
 - ✓ de la **NBI** (pour les fonctionnaires)
 - ✓ + 40% du régime indemnitaire

- **Perspective d'évolution** : prise en compte de 90% du régime indemnitaire

A CONFIRMER

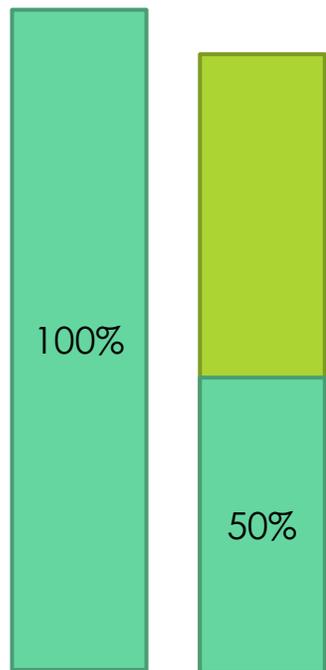
Déduction des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur

Les garanties minimales en matière de **prévoyance** (agents publics IRCANTEC)

141

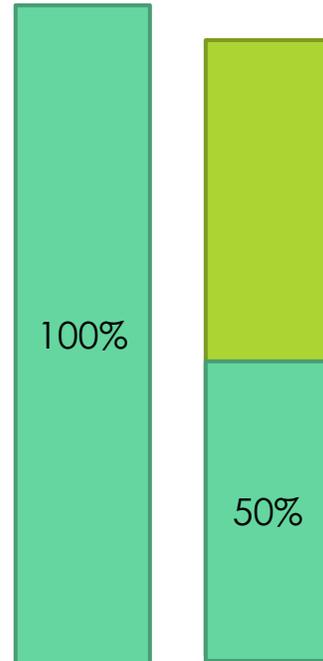
Illustration - Prévoyance – Régime général

Congé de **Maladie ordinaire**



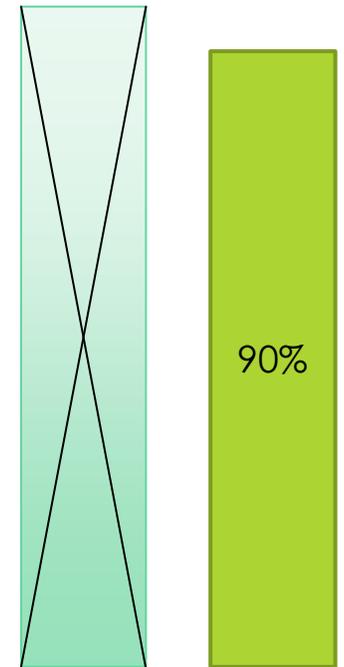
3 mois 9 mois

Congé de **Grave maladie**



1 an 2 ans

Disponibilité d'office



90%

 Traitement maintenu par l'employeur

 Garantie « **maintien de salaire** » (Prévoyance)

Risque invalidité

Perception d'une **rente garantissant une rémunération équivalente à 90% du traitement net de référence**

Deux conditions non cumulatives tenant à l'agent :

- Justifier d'une **invalidité réduisant d'au moins 2/3 leur capacité de travail** ou de gain avec un classement en **2^{ème} ou 3^{ème} catégorie**
OU
- Justifier d'un **taux d'incapacité au moins égal à 66%** en cas de **maladie professionnelle ou d'accident du travail**

Rente réévaluée
au 1^{er} juillet
de chaque année

Prise en compte dans la
rémunération du
versement d'autres
prestations ou indemnités



LE MONTANT DE LA PARTICIPATION

Rappel du cadre juridique actuel

En application des dispositions du **décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011**

→ Montant de la participation fixé librement par l'employeur

Seule exigence relative au **montant**
de la participation versée

=

elle ne doit pas excéder le montant
de la participation due par l'agent

Cadre juridique à venir

Dans le cadre de l'instauration de l'obligation de participation financière
à la Protection Sociale Complémentaire

→ le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 détermine un **niveau minimal de participation des employeurs par agent**

7 euros par mois pour le risque « prévoyance »

Entrée en vigueur = 1^{er} janvier 2025

20% du
montant de
référence fixé
à 35€

15 euros par mois pour le risque « santé »

Entrée en vigueur = 1^{er} janvier 2026

50% du
montant de
référence fixé
à 30€

Cadre juridique à venir

Perspective de modification résultant de la conclusion de l'accord national du 11 juillet 2023

A CONFIRMER

Dans le cadre des contrats couvrant le **risque « prévoyance »**

=

participation minimale pourrait être fixée à 50% du montant de la cotisation due par l'agent

Dans le cadre des contrats couvrant le **risque « santé »**

=

participation minimale pourrait revue à la hausse à la suite de négociation engagée dans le courant de l'année 2024



LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION

Les employeurs publics peuvent choisir entre **deux modalités de participation** à la protection sociale de leurs agents :

Participation financière
à travers **la labellisation**

Participation financière
à travers **la convention de participation**

(le cas échéant via la convention de participation mutualisée proposée par le CDG)

Pour chacun des deux risques dans le cadre juridique actuel :

- l'un ou l'autre des dispositifs peuvent être choisis
- le recours à l'un des dispositifs exclut le recours à l'autre

A CONFIRMER

La labellisation – procédure

Choix de recourir au
dispositif de labellisation

Modalités de versement
et montant de
participation

Avis CST

**Projet de
délibération**

La labellisation

Précisions

- ❑ **Choix du contrat** relève de la libre appréciation des agents
- ❑ **Collectivité tenue de participer** pour l'ensemble des contrats souscrits labellisés

La convention de participation

Versement de la participation financière de l'employeur **sur la base d'une convention de participation**
(article L. 827-6 du CGFP)

Collectivité conclut une convention
avec un **organisme habilité** à l'issue
d'une **procédure de mise en concurrence** transparente et non
discriminatoire

L'employeur doit vérifier que les dispositifs de solidarité sont mis en œuvre par les organismes candidats

Procédure de mise en concurrence spécifique

Convention de participation conclue pour une **durée de 6 ans**

La convention de participation - Procédure

Procédure prévue par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011

Délibération entérinant le
**recours à la convention de
participation**

=

**Délibération soumise
pour avis du CST**

Mise en œuvre d'une
**procédure de sélection
stricte**

**Délibération entérinant le
choix de l'opérateur**

=

**Délibération soumise
pour avis du CST**

= CST saisi à deux reprises

La convention de participation-procédure

Choix du contrat après avis du CST

Information des agents en activité de la signature de la convention, de ses caractéristiques et modalités d'adhésion

Le **suivi de la mise en œuvre** de la convention et les **modalités de révision ou de résiliation** sont prévues par le décret (articles 19 à 21)

Illustrations

Production par l'organisme en cours de contrat d'un rapport permettant de vérifier le respect des critères de solidarité prévus dans la convention

Modalités de révision des tarifs convenus dans la convention ...

La convention de participation

Précisions

- ❑ Dans le cadre juridique actuellement en vigueur : **les agents n'ont aucune obligation d'adhérer au dispositif.**
- ❑ La collectivité ne peut participer financièrement à la cotisation de différents contrats ; elle ne peut que participer à celui du **prestataire titulaire retenu.**

Évolution à venir

Perspective de modification résultant de la conclusion de l'accord national du 11 juillet 2023

Généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire
des agents en matière de **prévoyance**

A CONFIRMER

Conséquences

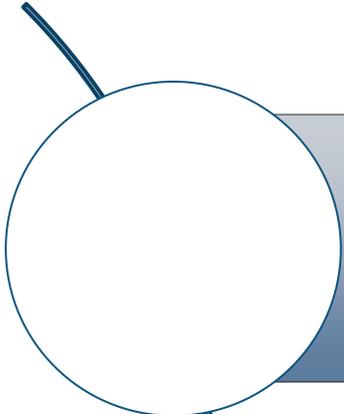


- Limitation du recours au dispositif de la labellisation aux contrats couvrant le risque santé
- Renforcement de l'attractivité de la convention de participation proposée par le CDG



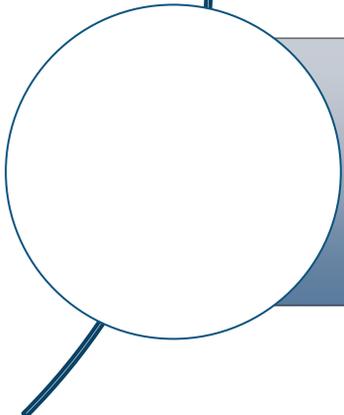
LES MODALITÉS DE VERSEMENT DE LA PARTICIPATION

Le montant de la participation



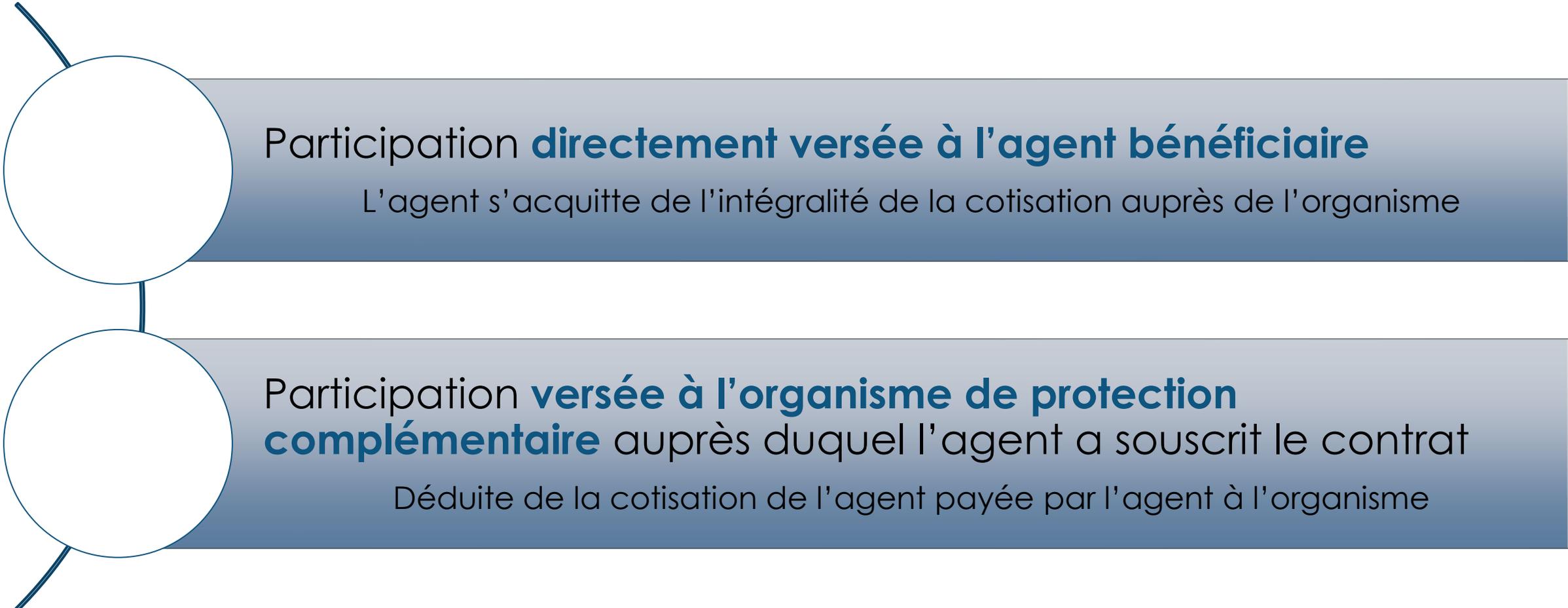
Exprimé sous forme d'un **montant unitaire par agent**

= Pas de référence à un pourcentage



Ne peut excéder le montant de la cotisation due par l'agent

Le vecteur de versement de la participation par l'employeur



Participation **directement versée à l'agent bénéficiaire**

L'agent s'acquitte de l'intégralité de la cotisation auprès de l'organisme

Participation **versée à l'organisme de protection complémentaire** auprès duquel l'agent a souscrit le contrat

Déduite de la cotisation de l'agent payée par l'agent à l'organisme

Les possibilités de modulation

Modulation possible du montant de la participation versée par l'employeur :

- Au regard du revenu des agents
- Au regard de la situation familiale des agents

Exclusion de tout autre critère de modulation

Les possibilités de modulation

Exemple de modulation sur la base de la **situation familiale de l'agent**

- **Montant de la participation fixé à 20 € par agent**
- **Participation complémentaire de 5 €** si l'agent est marié ou pacsé
- **Participation complémentaire de 5 €** par enfant composant le foyer

Exemple de modulation sur la base du revenu des agents

- **Montant de la participation fixé à 30 €** pour les agents rémunérés sur la base d'un **indice majoré compris entre l'IM 361 et l'IM 420**
- **Montant de la participation fixé à 20 €** pour les agents rémunérés sur la base d'un **indice majoré supérieur à l'IM 420**

Précisions

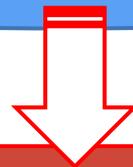
- Les **modalités de versement de la participation** doivent être déterminées dans la délibération relative à la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire



LE RÔLE DES CENTRES DE GESTION

Évolution du rôle des Centres de Gestion

Possibilité pour les CDG de conclure une **convention de participation mutualisée** pour les collectivités territoriales et établissements publics (article 25 de la loi du 26 janvier 1984)



Mission rendue obligatoire
par l'ordonnance du 17 février 2021
(article L. 827-7 du CGFP)

- Conclusion **pour le compte des employeurs territoriaux** de **conventions de participation** avec les organismes habilités
- Assurant la **couverture des 2 risques**
- **Adhésion facultative** des collectivités et établissements publics (affiliés et non affiliés)

- L'accord collectif national signé le 11 juillet dernier nécessite encore une transposition législative et réglementaire, attendue sous 6 mois.
- **Cet accord, aussi important soit-il, n'est donc pas encore applicable.**
- **Mais... s'il est transposé, les délais de mise en œuvre seront très courts...** Il est donc essentiel que chacun s'en empare et en comprenne les tenants et aboutissants.

Pour mémoire

Ordonnance
du 17 février 2021
(réforme PSC)
et
Décret
du 20 avril 2022
(garanties PSC et
participations
obligatoires)

Participation Prévoyance
= **7 € mini**

Contrat collectif d'assurance
OU
Contrat individuel labellisé

Participation Santé
= **15 € mini**

Au plus tard le
1^{er} janvier 2025



Au plus tard le
1^{er} janvier 2026

Les évolutions - Prévoyance

	Avant l'accord (en cours) Ordonnance N° 2021-175 du 17/02/2021 et décret N° 2022-581 du 20/04/2022	Prévu dans l'accord Accord du 11 juillet 2023
Agent malade ou en invalidité	90% du traitement indiciaire et de la NBI, mais seulement 40% du régime indemnitaire	90% de son revenu net incluant le traitement indiciaire, la NBI et le régime indemnitaire.
Participation des employeurs	Au minimum de 20% d'un montant de référence fixé à 35 €/mois (soit 7 € minimum)	Au minimum de 50% de la cotisation prévoyance
Adhésion au contrat	Libre (labellisation ou contrat collectif)	Contrat collectif à adhésion obligatoire pour l'agent



- = fin des contrats labellisés
- = obligation de souscription d'un contrat collectif par les collectivités
- = obligation d'adhérer pour les agents

Les évolutions

Le nouveau calendrier pour la Prévoyance

(si transposition)

- ▶ Selon les situations des collectivités (avec ou sans contrat collectif) le rétroplanning est plus ou moins serré: **01/01/25 (sans)** ou **01/01/27 (avec)**

Collectivités
sans contrat ou
avec
labellisation

Mise en œuvre d'un contrat
collectif

01/01/2025



Collectivités
avec Contrat
collectif en
cours

Mise en œuvre d'un
nouveau contrat collectif (à
adhésion obligatoire)

01/01/2027



Le contexte local

- ▶ **319 collectivités** avec un contrat collectif CDG, dont 275 avec un contrat prévoyance et une participation
 - ▶ Trois niveaux de garanties au choix, conformes aux textes en vigueur (avec choix de couvrir ou non le Régime Indemnitaire)
 - ▶ Une participation employeur variable d'une collectivité à une autre (de 1 à 100 €):
 - ▶ Une adhésion laissée à libre choix des agents
 - ▶ Fin du contrat le 31/12/2027
- ▶ Des collectivités avec contrat « solo » interne à la collectivité
- ▶ Des collectivités avec labellisation / des collectivités sans contrat, ni labellisation
 - ▶ Pour elles, obligation de contractualiser selon les nouvelles règles de l'accord collectif **au plus tard le 1^{er} janvier 2025**

Quels sont les préalables?

LA TRANSPOSITION

- ▶ Aujourd'hui **cet accord n'a aucune valeur réglementaire tant qu'il n'est pas transposé** (loi, décrets ...).
- ▶ Cette transposition est attendue dans les six mois suivant la signature soit d'ici le 11 janvier 2024 ... ?
- ▶ **Et...** en cas d'évolution des garanties statutaires, il est prévu que les modalités de l'accord soient revues...

Quels sont les préalables?

LES ACCORDS LOCAUX

- ▶ La mise en place de contrats **collectifs** à **adhésion obligatoire** nécessite au préalable la **négociation et la signature d'accords locaux**.
- ▶ L'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 fixe le cadre des accords collectifs
- ▶ L'accord national fixe des règles de base relatives à la Protection Sociale complémentaires, intangibles.
- ▶ Les négociations locales ont pour objectif d'aboutir à un accord valide qui définira les droits et obligations de chaque partie, mais également le contenu du contrat collectif.

Quels sont les préalables?

LES ACCORDS LOCAUX

- ▶ **Employeurs et agents** doivent ainsi s'entendre sur:
 - ▶ Les modalités de couverture (comprenant les garanties minimum prévues dans l'accord)
 - ▶ Le montant de la participation employeur (égale ou supérieure à 50 % du montant de la cotisation)
 - ▶ Les éventuelles modulations dans une logique de solidarité....

Sans négociations locales, il ne peut pas y avoir de contrat collectif.

Les comités locaux

QUOI?

- ▶ Un dispositif de pilotage des négociations, puis de suivi au niveau local doit être mis en place.
- ▶ L'instance devra être **représentative des employeurs et des agents**.
- ▶ Plusieurs possibilités:
 - ▶ sous l'égide d'une seule collectivité,
 - ▶ d'un groupement de collectivités,
 - ▶ entre collectivités,
 - ▶ sous l'égide d'un ou de plusieurs centres de gestion.

Les comités locaux

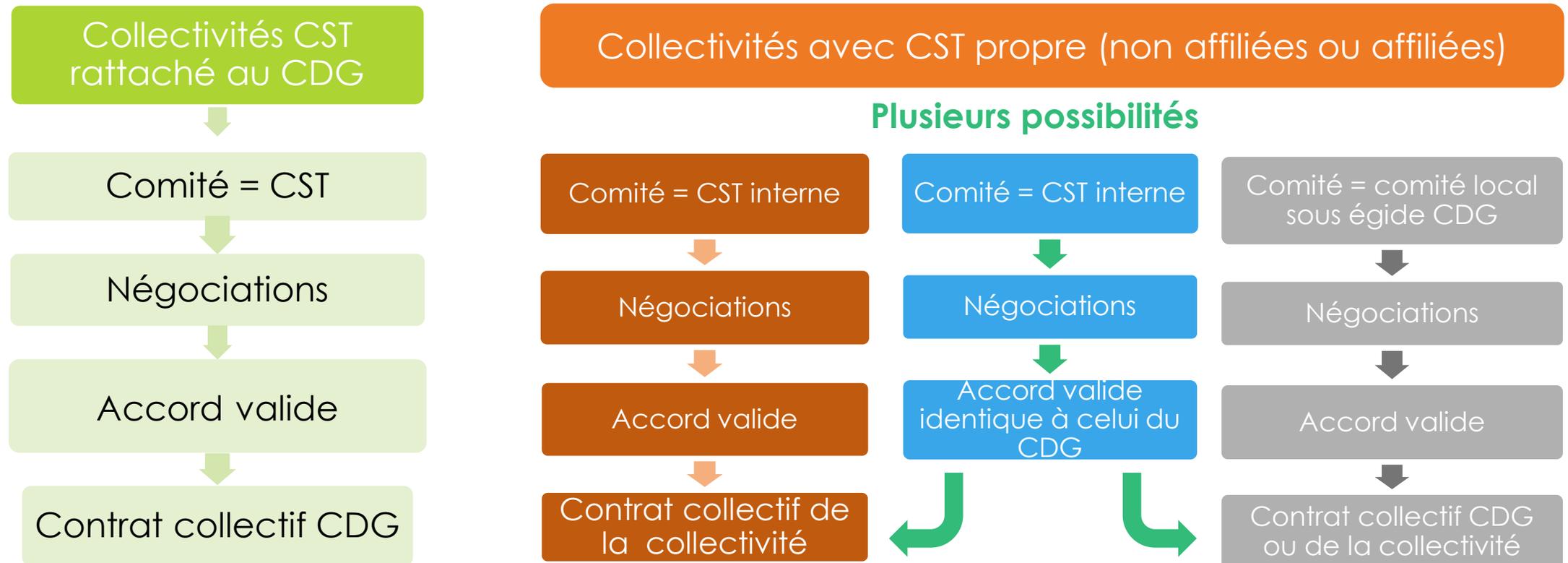
POUR FAIRE QUOI?

Représenter les employeurs et les agents en vue de:

- ▶ **Négociations** – pas de précision sur l'obligation de parité
 - ▶ Aboutir à un accord valide
 - ▶ S'assurer du suivi et du respect de l'accord
- ▶ **Pilotage** et suivi du contrat collectif – comité paritaire
 - ▶ Vérification du cahier des charges
 - ▶ Vérification de la conformité des offres retenues au regard de l'accord
 - ▶ Suivi annuel de la mise en œuvre du contrat conclu avec le prestataire sur l'ensemble de la durée d'exécution

Les comités locaux

QUI? - Diverses possibilités



Les comités locaux

COMMENT? Les périmètres d'intervention

- ▶ Le CDG de la Charente assurerait naturellement la mise en place de ce / ces comités pour le compte des collectivités dont le CST est rattaché au CDG.
- ▶ Il pourrait également proposer ce service aux collectivités disposant d'un CST (non affiliées ou affiliées). Si celles –ci donnent mandat, elles devront au préalable consulter leurs C.S.T. pour avis.
- ▶ **En fonction des retours, le périmètre d'intervention ne sera pas le même:**
 - ▶ si exclusivement des collectivités avec CST rattaché au CDG: les membres du CST seront à même de siéger au sein du ou des comités;
 - ▶ si périmètre élargi, les modalités de composition doivent permettre d'assurer une représentation proportionnée des organisations syndicales.

Les comités locaux

COMMENT? Les périmètres d'intervention

Dans le cas d'un périmètre élargi aux collectivités disposant d'un CST, donnant mandat au CDG16

- ▶ Représentants des Employeurs = grande latitude;
- ▶ Représentants des Agents = selon représentativité à l'échelle du territoire couvert par le mandat CDG. Mandat donné par l'OS obligatoire.
- ▶ L'accord collectif national précise une parité pour le comité de pilotage et de suivi
- ▶ Le pilotage est assuré par le centre des gestion: organisation, règlement intérieur, planning etc...

Latitude d'organisation, qui pourrait être « cadrée » par un accord de méthode préalable

Les comités locaux

COMMENT ? UN ou DES COMITES?

- ▶ Les membres du comité local devront se pencher sur **deux thématiques différentes**: la Prévoyance, d'une part, et la Santé d'autre part.
- ▶ Selon le périmètre retenu et les collectivités, il pourrait être envisagé:
 - ▶ des comités différents: collectivités de moins de 50 agents, collectivités de + de 50, ou en fonction des capacités de financement...
 - ▶ un comité unique qui travaillera sur différents scénarii (panier haut, panier moyen, panier bas).
- ▶ L'accord prévoit la mise en place de **formations** dédiées pour les représentants syndicaux, les employeurs et les agents RH + dispositif spécifique de formation obligatoire pour le pilotage et la gestion de la Protection sociale complémentaire.

Les comités locaux

QUAND?

- ▶ Dès que possible!
- ▶ Rappel: les collectivités restent soumises à leurs obligations :
 - ▶ au 1^{er} janvier 2025 pour celles ne disposant pas de contrat collectif Prévoyance (et 1^{er} janvier 2026 pour la Santé)
- ▶ **Si accord collectif national transposé:**
 - ▶ au **1^{er} janvier 2025 pour les collectivités sans contrat ou avec labellisation**
 - ▶ Au 1^{er} janvier 2027 pour celles disposant déjà d'un contrat collectif Prévoyance

Sans comité, pas de possibilité d'accord global, donc pas de cahier des charges, donc pas de contrat collectif...

Contrat(s) collectif(s)

DES ENJEUX FORTS

- ▶ A la différence des précédents contrats, les contrats collectifs de prévoyance deviennent aujourd'hui **obligatoires**.

Il y a, de fait, de nombreux enjeux autour de ces contrats:

- ▶ Offrir des garanties optimales pour les agents et leurs ayants droits et assurer une politique de solidarité

TOUT EN

- ▶ Limitant l'impact de coût, aussi bien pour les agents que pour les collectivités.

Contrat(s) collectif(s)

CONSEQUENCES

La mise en place d'une couverture collective à **adhésion obligatoire** emporte de nombreuses conséquences pour l'employeur public et ses agents.

Pour l'employeur

- ▶ la participation patronale sera déductible de l'assiette des cotisations sociales
- ▶ une contribution sociale est due par l'employeur sur le montant global de sa participation versée aux agents à hauteur de 8 % (employeurs dont les effectifs sont supérieurs ou égaux à 11 personnes).

Pour l'agent

- ▶ les participations de l'employeur au titre de la « prévoyance » et la sienne seront déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu
- ▶ la participation de l'employeur public territorial sera intégrée à l'assiette de l'impôt sur le revenu (assiette de calcul de la contribution sociale et de la contribution au remboursement de la dette sociale)
- ▶ la participation de l'employeur est exclue de l'assiette du régime de retraite additionnel obligatoire des agents publics

Contrats collectifs obligatoires

FOCUS COÛTS PREVOYANCE

ACTUELLEMENT

- ▶ Actuellement, pas de participation obligatoire. Elle devient obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2025 pour un montant minimum mensuel de 7 € /agent soit 84 €/an pour la Prévoyance (textes en vigueur).
- ▶ Actuellement, le montant **moyen** mensuel constaté de participation, toutes garanties confondues dans la **convention CDG16** est de : **13,17 €**, soit 158 €/an/ agent.
- ▶ La couverture Invalidité reste un choix individuel.

SI TRANSPOSITION DE L'ACCORD COLLECTIF

- ▶ Base de couverture identique pour tous (garanties socles) – suppléments possibles selon accords locaux.
- ▶ Estimation du coût mensuel moyen par agent à l'horizon 2025 (garanties socles): 22,5 €/mois/agent soit 270 €/an/agent (base = cotisation 1,80% sur salaire moyen national brut de 30 K€) pris en charge par la collectivité.
- ▶ Estimation de la cotisation moyenne basse: 1,80% du salaire moyen / moyenne haute: 4 %

FOCUS COÛTS PREVOYANCE

- Actuellement - Coût de participation actuel (13,17 €) X nombre d'agents adhérents

Agents en poste	Agents adhérents	Coût moyen mensuel pour la collectivité	Coût moyen annuel pour la collectivité
9 agents	3 agents	39,51 €	474,12 €
28 agents	10 agents	131,7 €	1580,4 €
61 agents	25 agents	329,25 €	3 951 €

FOCUS COÛTS PREVOYANCE

184

Agents en poste	Salaires bruts RI compris	Moyenne basse Coût collectivité 1,80 %	Moyenne haute Coût collectivité 4 %	Moyenne basse Coût agent 1,80 %	Moyenne haute Coût agent 4 %
9 agents	Total 10291 € Moyenne 1143 €	92,61 €/mois 1111,4 €/an	205,82 €/mois 2 469 €/an	10,29 €/mois 123 €/an	22,8 €/mois 274 €/an
28 agents	Total 64 420 € Moyenne 2300 €	579,7 € /mois 6 957 €/an	1288 €/mois 15 460 €/an	20,70 €/mois 248 €/an	46 €/mois 552 €/an
61 agents	Total 100 000 € Moyenne 1639 €	900 €/mois 10 800 €/an	2000 €/mois 24 000 €/an	14,75 €/mois 177 €/an	32,7 €/mois 393 €/an

► Si transposition, prise en charge à parts égales de la cotisation entre employeur et agent:

(Salaires bruts, **RI compris** X Taux de cotisation Prévoyance estimé moyenne basse 1,80%) / 2

(Salaires bruts, **RI compris** X Taux de cotisation Prévoyance estimé moyenne 4 %) / 2

FOCUS COÛTS PREVOYANCE - Contribution sociale et CRDS

185

	Hypothèse 1,80%/ an	Hypothèse 4%/ an	A la charge de la coll. Par an		A la charge de l'agent Par an	
	Coût coll.	Coût coll.	Contribution sociale 8 %		Ajout à l'assiette d'impôt sur le revenu (contribution sociale + CRDS)	
			Hypothèse 1,80 %	Hypothèse 4 %	Hypothèse 1,80%	Hypothèse 4%
9 agents Moy. 1143 €	1 111,4€	2 469 €	Non concernée		123 €	274 €
28 agents Moy. 2 300 €	6 957 €	15 460 €	556 €	1236 €	248 €	552 €
61 agents Moy. 1639 €	10 800€	24 000 €	864 €	1 920 €	177 €	393 €

Rétroplanning 1^{er} janvier 2025 pour les collectivités sans contrat collectif

186

Nov. 23

- Définition du périmètre d'action du CDG: collectivités avec CST rattaché au CD + collectivités disposant d'un CST
- Collecte de données statistiques (coll. avec ou sans contrat collectif; couverture des risques; cat. d'agents etc...)
- **Proposition d'un accord de méthode**

Déc. 23

- Collectivités disposant d'un CST qui souhaitent mandat CDG – avis obligatoire de leur CST
- Lettres d'intention des collectivités avec CST , puis envoi délibération avec avis CST
- Définition du périmètre et de la procédure adaptée pour la mise en place du comité

Jan. 24

- Installation comité
- Validation du règlement intérieur

Fév. 24

- Comité - Débats de fond – Thème
- Comité - Débats de fond – Périmètre et catégorie

1^{er} trim.
2024

- Accord validé
- Délibération des collectivités – validation de l'accord / convention
- Délibération mandat CDG pour contrat collectif

Rétroplanning 1^{er} janvier 2025 pour les collectivités sans contrat collectif

187

2^e trim.
2024

- Rédaction du cahier des charges Convention de participation pour Mise en concurrence
- 1^{ère} proposition de cahier des charges au comité

Juin 2024

- Présentation du Cahier des charges au comité
- Vérification de la conformité à l'accord validé – discussions / revoiyure éventuelle
- Validation du cahier des charges et du planning par le comité

Juin / Oct.
2024

- Avis d'appel à concurrence / dossier de candidature
- Réception des offres
- Analyse des offres

Oct. 2024

- Présentation de l'analyse des offres au comité
- Validation par le comité du prestataire retenu

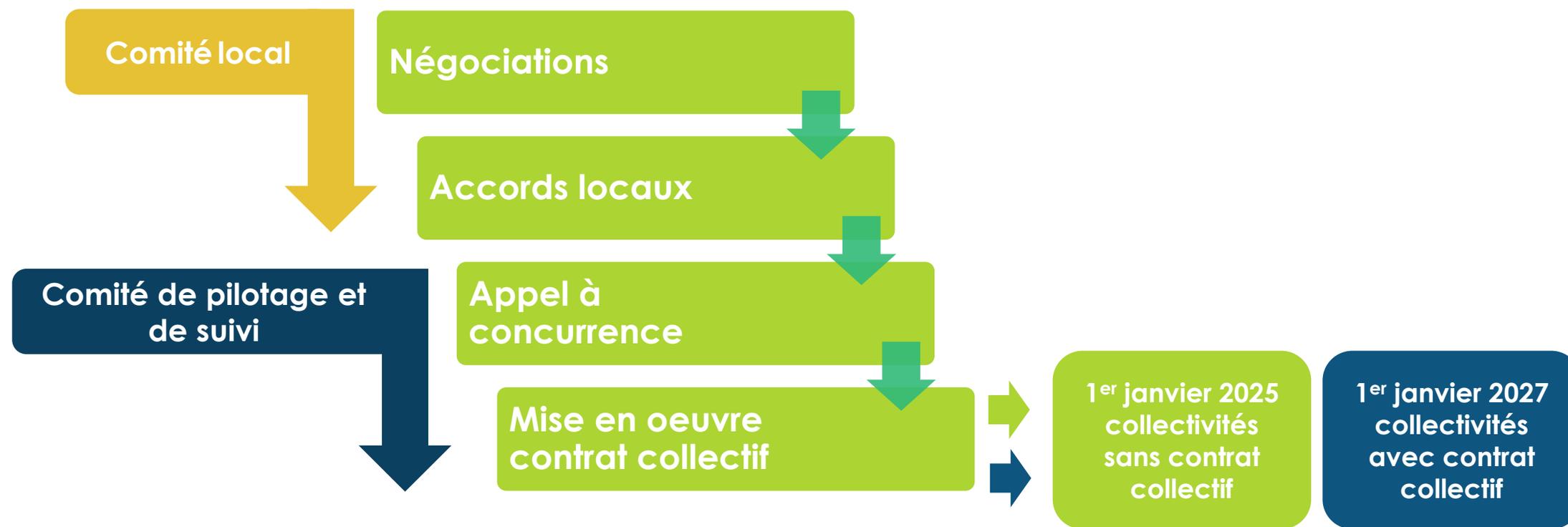
Nov / Déc
2024

- Délibération des collectivités pour adhésion au contrat collectif CDG

Proposition d'un accord de méthode

188

Accords de méthode



Merci pour votre attention



Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT