



Journal Mensuel
Mai 2024

FOCUS

La gestion d'un arrêt
de travail initial
déposé par un agent
IRCANTEC.

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.	3-4
Question écrite.	4
Focus.....	5-9
FAQ.....	10
Actualités du CDG 16.....	11

Actualités statutaires



Congés parentaux et familiaux

Afin d'assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes « en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail », l'agent public conserve désormais le bénéfice de tous les droits et avantages qu'il avait acquis à la date du début des congés suivants :

- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Congé de maternité,
- Congé de naissance,
- Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption,
- Congé d'adoption,
- Congé parental,
- Congé de présence parentale,
- Congé de proche aidant,
- Congé de solidarité familiale.

Entrée en vigueur : **24 avril 2024**



Des précisions réglementaires sont attendues pour définir le contour de cette conservation des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.

[Loi n°2024-364 du 22 avril 2024](#)

Télétravail

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le montant du « forfait télétravail » est fixé à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 253,44 euros par an (soit un plafond d'indemnisation de 88 jours).

Afin d'encourager le télétravail dans l'administration durant la période des Jeux Olympiques, le montant limite est exceptionnellement porté, au titre de l'année 2024, à **282,24 euros**, correspondant à l'indemnisation d'un maximum de **98 jours** de télétravail en 2024.



Rappel : L'instauration du « forfait télétravail » au profit des agents publics territoriaux nécessite la prise d'une délibération de l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial (CST).

[Arrêté du 3 avril 2024](#)

Attribution de la NBI aux fonctionnaires territoriaux exerçant les fonctions de secrétaires généraux de mairie dans les communes de moins de 2000 habitants.

Dans une [réponse ministérielle du 25 avril 2024](#), le Gouvernement est venu préciser que plusieurs cadres d'emplois de la filière administrative peuvent, statutairement, occuper les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2000 habitants. Il s'agit des cadres d'emplois des attachés territoriaux, des secrétaires de mairie (cadre d'emplois en extinction), des rédacteurs territoriaux, des adjoints administratifs territoriaux.

Toutefois, s'agissant des adjoints administratifs territoriaux, il ressort de l'[article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006](#) que les fonctionnaires occupant le grade d'adjoint administratif territorial (**premier grade du cadre d'emplois**) ne peuvent pas être chargés du secrétariat de mairie, dès lors que cet emploi est statutairement réservé aux agents relevant d'un grade d'avancement.

Compte tenu de ces éléments, un adjoint administratif territorial du premier grade **ne peut pas bénéficier de la NBI** de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants (30 points).



À compter du 1^{er} janvier 2028, conformément à la loi du 30 décembre 2023, cette problématique liée au versement de la NBI ne se posera plus puisque les fonctions de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants devront être occupées, a minima, par des agents de catégorie B.

Suite à la parution de la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie, des décrets sont attendus pour préciser certaines mesures. Réuni le 29 mai dernier, le CSFPT a émis 2 **avis défavorables** en raison des oppositions du collège des représentants du personnel. Ces textes devront être représentés à une séance ultérieure. La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 19 juin.

⇒ [Communiqué de presse](#)

Le CDG 16 proposera une information spécifique à ce sujet prochainement.

Jurisprudences



Indemnité de fin de contrat

–

Précisions sur le renouvellement des contrats de travail

Un agent public a été initialement recruté par un contrat de travail conclu pour la période du 25 août 2020 au 25 septembre 2020, puis par quatre autres contrats successifs dont le dernier couvrait la période du 25 février 2021 au 13 juillet 2021.

A l'issue de son dernier contrat, l'agent a demandé à bénéficier de l'indemnité de fin de contrat ; demande refusée par l'employeur qui analysait les cinq contrats signés au cours de l'année 2020-2021, comme un seul contrat.

Par principe, l'indemnité de fin de contrat est applicable aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021 et versée aux agents contractuels de droit public lorsque les contrats éligibles, le cas échéant, renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond.

La Cour administrative d'appel de Lyon précise que les contrats successifs doivent s'analyser comme des engagements contractuels distincts et non comme un seul et même contrat.

Par conséquent, le dernier contrat conclu par l'agent pour la période postérieure au 1^{er} janvier 2021 était susceptible d'ouvrir droit au bénéfice de l'indemnité de fin de contrat.

➤ [CAA Lyon, 7 mars 2024, n°23LY03733](#)

Accident de service

-

AVC né des séquelles d'un accident de la circulation imputable au service

Un agent technique employé par une commune a été victime d'un accident de la circulation en se rendant au travail le 2 octobre 2012. Alors qu'il était placé en congé de longue maladie dans l'attente de l'avis du comité médical sur l'imputabilité au service de l'accident, il a été victime 5 mois plus tard d'une rupture d'anévrisme ayant entraîné un accident vasculaire cérébral.

Si l'accident de la circulation a été reconnu imputable au service et l'agent placé en congé pour accident de service pour la période du 2 octobre 2012 au 20 mars 2013, l'autorité territoriale a refusé de reconnaître l'imputabilité au service des conséquences de l'accident vasculaire cérébral.

Il ressort du rapport de l'expert désigné par la Cour administrative d'appel et des autres avis médicaux que cet agent, qui n'avait pas d'antécédents neurologiques ou vasculaires, a développé, après l'accident de la circulation dont il a été victime et dont l'imputabilité au service a été reconnue, une hypertension artérielle, un syndrome de stress post-traumatique et des céphalées importantes et que le traumatisme crânien subi à l'occasion de cet accident, associé à l'élévation anormale de la tension artérielle, exposait l'intéressé à un risque élevé de rupture d'anévrisme dans les mois suivants.

Ce rapport et les autres pièces médicales du dossier permettent d'établir avec certitude un lien direct entre la rupture d'anévrisme et l'accident de service dont l'agent a été victime.

De fait, l'accident vasculaire cérébral survenu était imputable au service.

➤ [CE, 8 mars 2023, n° 456390](#)

Jurisprudences

Licenciement – L'insuffisance professionnelle doit reposer sur les fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté

Un agent public, recruté en tant qu'agent contractuel de droit public le 4 octobre 1989, a fait l'objet d'un licenciement pour insuffisance professionnelle à compter du 1^{er} janvier 2022.

En l'espèce, pour prononcer le licenciement pour insuffisance professionnelle, l'employeur public s'est fondé sur la circonstance que l'agent était dans l'incapacité d'exercer les fonctions qui lui étaient dévolues, celui-ci ayant commis des erreurs multiples dans la gestion de ses tâches et refusé à tort d'en remplir certaines.

Cependant et depuis son recrutement en octobre 1989, l'agent s'est vu confier, en 2015, des fonctions différentes de celles pour lesquelles il a été recruté, avant d'être affecté, en décembre 2020, au sein d'un nouveau service.

Pour le juge administratif, l'employeur public ne pouvait se fonder sur les carences relevées dans sa nouvelle et dernière affectation, et notamment dans l'exercice de fonctions différentes de celles pour lesquelles il avait été initialement recruté. Ainsi, le Tribunal administratif de Marseille annule la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle de l'agent public.

➤ [TA Marseille, 9 avril 2024, n°2202603](#)

Question écrite

Question : En vue de l'accélération des procédures, le Gouvernement envisage-t-il une réforme supplémentaire du conseil de discipline et une refonte de la composition ou une meilleure formation de ses membres ?

Réponse :

Le conseil de discipline est une formation de la commission administrative paritaire (CAP) dont relève le fonctionnaire territorial poursuivi (ou de la commission consultative paritaire s'il s'agit d'un agent contractuel). Pour l'exercice de cette compétence, en application de l'article L. 532-7 du CGFP et de l'article 1^{er} du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux, la CAP dont relève le fonctionnaire poursuivi se constitue en conseil de discipline.

L'article L. 261-2 du CGFP distingue les collectivités et établissements non affiliés au centre interdépartemental ou départemental de gestion (CIG ou CDG), qui assurent eux-mêmes le fonctionnement de leur conseil de discipline, des collectivités et établissements obligatoirement affiliés, pour lesquels le centre de gestion assure le fonctionnement du conseil de discipline.

Les conseils de discipline sont composés en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel élus et sont présidés par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline. Les représentants de l'autorité territoriale sont désignés par les élus locaux membres du conseil d'administration du CDG lorsque la CAP est placée auprès d'un centre de gestion. Lorsque la collectivité ou l'établissement n'est pas affilié à un CIG ou à un CDG, les représentants de la collectivité ou de l'établissement sont désignés par l'autorité territoriale parmi les membres de la CAP.

Le conseil de discipline est convoqué par son président. Il doit se prononcer dans un délai de deux mois à compter de sa saisine. Ce délai est réduit d'un mois lorsque le fonctionnaire poursuivi a fait l'objet d'une mesure de suspension. La réglementation en vigueur offre ainsi toutes les garanties nécessaires à un fonctionnement efficace et équitable des conseils de discipline. Leur composition, paritaire et leur présidence, assurée par un magistrat administratif, permettent de garantir leur impartialité, dans le respect des droits des agents poursuivis.

Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas de modifier de nouveau les dispositions en vigueur sur les conseils de discipline, après les changements opérés par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

[Question écrite n°13666 publiée au JO Assemblée nationale, 23 avril 2024](#)



Les étapes à suivre en cas de réception d'un arrêt de travail initial présenté par un agent public IRCANTEC

Le congé de maladie ordinaire est, dans la fonction publique, un **droit statutaire** reconnu aux agents publics, qui leur est acquis dès réception par l'administration d'un certificat médical d'arrêt de travail.

Lors de la réception d'un certificat médical d'arrêt de travail initial présenté par un agent public affilié à l'IRCANTEC (fonctionnaires nommés sur des emplois dont la quotité hebdomadaire est inférieure à 28 heures et agents contractuels de droit public), la collectivité **devra suivre les étapes suivantes** :

1^{ère} étape : Le maintien de rémunération

- **L'appréciation des droits à maintien du plein ou du demi-traitement**

En matière d'indisponibilité physique, les agents publics affiliés à l'IRCANTEC relèvent d'un régime spécifique puisqu'ils bénéficient d'une double protection : une protection statutaire, tenant à leur statut d'agent public et une protection sociale, tenant à leur statut d'assuré du régime général de sécurité sociale au titre des prestations en espèces.

- ❖ Les fonctionnaires relevant du régime général de sécurité sociale

Le fonctionnaire relève du régime général de la sécurité sociale pour l'ensemble des risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès et accidents du travail couverts par ce régime ([article 34 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)).

À ce titre, il peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire d'une durée maximale de **12 mois** en continu et percevra ([article L. 822-3 du CGFP](#)) **pendant trois mois, l'intégralité de son traitement et pendant les neuf mois restants, la moitié de son traitement.**

- ❖ Les agents contractuels de droit public

Sous réserve de remplir une condition de durée de service, l'agent contractuel de droit public bénéficie d'un congé de maladie pendant **une période de 12 mois consécutifs** ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs, dans les limites suivantes ([article 7 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)) :

- Moins de 4 mois de services, l'agent est placé en congé sans traitement et ne percevra aucun traitement de son employeur. Il pourra toutefois bénéficier **des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) versées par la CPAM**, s'il remplit les conditions pour y prétendre.
- Après 4 mois de services, l'agent percevra **un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement.**
- Après 2 ans de services, l'agent percevra **deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement.**
- Après 3 ans de services, l'agent percevra **trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.**

L'ancienneté de l'agent est appréciée au premier jour de congé de maladie (TA Paris, 22 janvier 2024, n° 2211051). L'ancienneté se calcule en référence à l'employeur actuel (tout contrat de droit public antérieur chez un autre employeur n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté). En cas d'interruption de contrats, l'ancienneté est calculée en additionnant les durées de contrat successifs.

De plus, les périodes d'arrêt en CMO antérieures à un arrêt étudié sont à soustraire du calcul de l'ancienneté globale de l'agent.

- **Les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la CPAM**

Les agents ont droit, s'ils remplissent les conditions exigées par le code de la sécurité sociale, à des indemnités journalières de maladie (IJSS) versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Conditions	Arrêt de travail inférieur à 6 mois	Arrêt de travail supérieur à 6 mois
Immatriculation (obligatoire)	/	Être affilié à l'Assurance maladie depuis 12 mois à la date de l'arrêt de travail
Heures travaillées	150 heures sur une période de 3 mois ou avoir travaillé 90 jours avant l'arrêt de travail Ou	600 heures sur une période de 12 mois ou avoir travaillé 365 jours avant l'arrêt de travail Ou
Cotisations	Avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du Smic horaire au cours des 6 mois précédant l'arrêt de travail	Avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du Smic horaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail

Les IJSS sont versées indépendamment des droits statutaires des agents au versement de leur rémunération.

L'indemnité journalière est égale à une fraction du « salaire journalier de base », lequel est calculé dans les conditions prévues à [l'article R. 323-4 du code de la sécurité sociale](#).

Les IJSS, qui sont accordées pour chaque jour calendaire, sont versées **à partir du quatrième jour** de l'incapacité de travail. Les trois premiers jours constituent en effet le « délai de carence ».

Les IJSS versées par la CPAM viendront **en déduction ou complément du plein ou demi-traitement** ([article 38 du décret du 20 mars 1991](#) pour les fonctionnaires relevant du régime général de sécurité sociale et [article 12 du décret du 15 février 1988](#) pour les contractuels de droit public).

Les IJSS peuvent être servies pendant une période d'une durée maximale de trois ans ; il convient toutefois de distinguer (articles [L. 323-1](#) et [R. 323-1](#) du code de la sécurité sociale) :

- les maladies reconnues « affections de longue durée », au titre desquelles le versement des indemnités peut être continu sur la période de trois ans. Cette période est calculée de date à date pour chaque affection, sauf en cas d'interruption suivie d'une reprise du travail durant au moins un an, auquel cas un droit à trois ans d'indemnisation est à nouveau ouvert ;
- les autres maladies, pour lesquelles l'agent ne peut recevoir, au titre d'une ou de plusieurs maladies, plus de 360 indemnités journalières sur une période de trois ans.

- **Le décompte des droits à congé maladie ordinaire (CMO)**

Ces droits ne sont pas appréciés sur l'année civile mais sur l'année dite « médicale » de référence. Cette année médicale est glissante : elle est fixée de façon à ce que, pour chaque jour d'arrêt, il est remonté douze mois en arrière ([Circulaire du 13 mars 2006, NOR/MCT/B/06/00027/C](#)).

Afin de déterminer les droits à rémunération des agents publics, il convient de comptabiliser pour chaque jour d'arrêt, les jours de congés de maladie ordinaire qu'a obtenu l'agent pendant l'année médicale et d'apprécier en conséquence ses droits à congés à plein ou à demi-traitement.

Par exemple : Un agent contractuel de droit public, recruté le 1^{er} novembre 2023, transmet des arrêts de travail pour les périodes suivantes :

- 01/12/2023 au 15/12/2023 : L'agent ayant moins de 4 mois d'ancienneté dans la collectivité, il sera placé en congé pour maladie sans traitement.
- 05/04/2024 au 10/04/2024 (inclus) : L'agent a plus de 4 mois et moins de 2 ans d'ancienneté à la date de l'arrêt de travail, il remplit les conditions de service pour bénéficier d'un mois à plein traitement et d'un mois à demi-traitement.

Calcul du droit au maintien de traitement du 5 au 10 avril 2024

Date de l'arrêt	Début de la période de référence glissante	Fin de la période de référence glissante	Nombre de jours restants à plein traitement	Jour de carence	Rémunération à la date de l'arrêt
05/04/2024	06/04/2023	05/04/2024	30 jours	✓	Aucune
06/04/2024	07/04/2023	06/04/2024	29 jours	✗	Plein traitement
07/04/2024	08/04/2023	07/04/2024	28 jours	✗	Plein traitement
08/04/2024	09/04/2023	08/04/2024	27 jours	✗	Plein traitement
09/04/2024	10/04/2023	09/04/2024	26 jours	✗	Plein traitement
10/04/2024	11/04/2023	10/04/2024	25 jours	✗	Plein traitement

- **L'appréciation des droits à maintien des autres principaux éléments de rémunération**

Éléments de rémunération	Maintien	Sources
Supplément familial de traitement	Intégralité pendant toute la période du congé de maladie.	Article L.822-3 du CGFP
Nouvelle bonification indiciaire (uniquement pour les fonctionnaires)	Dans les mêmes proportions que le traitement (plein puis demi).	Article 2 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993
Complément de traitement indiciaire (ou indemnité équivalente)		Article 15 du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020
Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (uniquement pour les agents en poste et rémunérés au 31 décembre 2017)		Article 4 du décret n° n°2017-1889 du 30 décembre 2017
Participation patronale prévoyance et santé	Intégralité pendant toute la période du congé de maladie.	Article 23 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	Le calcul de l'indemnité ne tient pas compte des diminutions du traitement qui s'opèrent en application d'un congé de maladie.	Circulaire n°2170 du 30 octobre 2008
Régime indemnitaire (primes)	Selon les dispositions inscrites dans délibération de la collectivité qui ne peuvent être plus favorables que celles prévues pour la fonction publique de l'État (principe de parité).	Article L.714-4 du CGFP Décret n°2010-997 du 26 août 2010
Frais de transport domicile/travail	Suspension pendant toute la période. Toutefois, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.	Article 6 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010
Titres restaurant	Suspension pendant toute la période.	Code du travail

- **Le mécanisme de subrogation**

Lors du placement de l'agent en congé de maladie, le règlement des indemnités journalières par la CPAM est effectué soit directement à l'assuré, soit à son employeur en cas de maintien de salaire, via le mécanisme de la subrogation.

La subrogation permet ainsi à l'employeur de verser à l'agent sa rémunération statutaire et de percevoir, en lieu et place de l'agent, les IJSS versées par la CPAM.



Attention ! Ce mécanisme n'a vocation à être mis en œuvre que lorsque :

- L'employeur doit maintenir à l'agent une rémunération statutaire,
- Le montant de la rémunération statutaire à maintenir est supérieur au montant des IJSS versées à l'agent (généralement les IJSS sont supérieures au demi-traitement net statutaire et il n'y a pas lieu de subroger).

La mise en œuvre de ce mécanisme par l'employeur est facultative. L'agent ne peut s'opposer à l'option retenue par la collectivité.

Si l'employeur n'a pas demandé une subrogation, l'agent percevra directement les indemnités journalières de la part de la CPAM. Si l'agent a droit à un plein traitement, la collectivité versera la rémunération correspondante sous déduction des IJSS perçues par l'agent.

Si l'agent a droit à un demi-traitement, la collectivité ne versera aucune rémunération (sauf si le montant du demi-traitement n'est pas atteint, dans ce cas, la collectivité procèdera à un versement complémentaire).



Attention ! Lorsque le montant total du maintien de rémunération devient inférieur au montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, la subrogation doit être arrêtée et le versement des autres éléments de rémunération est suspendu (traitement, SFT, NBI, primes et indemnités, etc.) ([article R.323-11 du code de la sécurité sociale](#)).

Réintroduction en paie des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)

Lorsqu'un agent déclenche, au titre de son arrêt de travail, des IJSS auprès de la CPAM, il appartient à l'employeur d'intégrer ces prestations en espèces dans le bulletin de salaire de l'agent, qu'elles soient perçues par la collectivité qui a exercé la subrogation ou directement par l'agent.

En pratique, l'employeur public est tenu de :

- **Réintégrer les IJSS dites reconstituées en brut en haut du bulletin de salaire et en négatif.** Le montant des IJ brutes reconstituées applicable tient compte de plusieurs paramètres (*montant de la rémunération, perception du SFT, etc.*).
- **Réintégrer, en suivant, les IJSS en net en bas du bulletin salaire et en positif** (en cas de subrogation uniquement, afin de matérialiser le reversement des IJSS nettes à l'agent).

Cette manipulation permet à l'agent de ne pas cotiser sur les IJSS qui sont assimilées à un revenu de remplacement mais uniquement sur la partie restante de la rémunération statutaire devant être maintenue par l'employeur à l'agent. Elle permet également à la collectivité de ne pas payer des charges patronales indues.

• **L'application du jour de carence**

Depuis le 1^{er} janvier 2018, sauf exceptions prévues par la loi, la rémunération afférente au premier jour de congé de maladie fait l'objet d'une retenue de **1/30^{ème}** ([article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017](#)).

S'agissant des indemnités journalières versées par la CPAM, elles ne seront versées qu'à compter du **4^{ème} jour** d'arrêt maladie ([article R.323-1 du Code de la Sécurité Sociale](#)).



Le jour de carence s'applique indifféremment sur une période rémunérée à plein ou à demi-traitement.

RAPPEL : le focus du [MAG RH de décembre 2023](#) était consacré au jour de carence.

2^{ème} étape : l'arrêté individuel

À la suite de la réception d'un certificat médical d'arrêt de travail, la collectivité doit :

- 1- Prendre un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire avec indication des conditions de maintien de rémunération
- 2- Notifier l'arrêté à l'agent avec l'indication des voies et délais de recours
- 3- Enregistrer l'arrêté dans le dossier individuel de l'agent
- 4- Le cas échéant, transmettre l'arrêté au Centre de Gestion lorsqu'il le demande.

3^{ème} étape : l'attestation de salaire

La collectivité est tenue d'établir une attestation de salaire à destination de la CPAM afin de permettre le calcul et le versement des indemnités journalières ([article R. 323-10 du code de la sécurité sociale](#)). Cette attestation est réalisée via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) ou via le site [net-entreprises.fr](#).

La demande de subrogation s'effectue via la DSN et mentionne les dates de début et de fin de la période pendant la subrogation est demandée :

- La date de début correspondant à celle du début de l'arrêt de travail ;
- La date de fin correspondant au terme de la durée maximale de maintien du salaire et de la subrogation.

4^{ème} étape : la déclaration de l'arrêt auprès de l'assureur du contrat d'assurance statutaire

Si la collectivité dispose d'un contrat qui couvre les risques statutaires, elle doit déclarer l'absence de l'agent pour raison de santé et transmettre les justificatifs. **Cette déclaration doit intervenir dans les délais prévus par le contrat d'assurance statutaire.**

5^{ème} étape : l'application des mesures liées à l'envoi tardif de l'arrêt de travail

Pour pouvoir bénéficier d'un congé de maladie, l'agent doit envoyer à la CPAM (volets 1 et 2) et à son employeur (volet 3) son avis d'arrêt de travail **dans les 48 heures** suivant la date d'interruption de travail ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#) et articles [L. 321-2](#) et [R. 321-2 du code de la sécurité sociale](#)).

Les conséquences d'une transmission hors délai sont les suivantes ([article 15 du décret du 30 juillet 1987 pour les fonctionnaires](#) et [D. 323-2 du code de la sécurité sociale](#) pour les agents contractuels de droit public) :

- **Concernant le fonctionnaire :**
 - A la première transmission hors délai : l'autorité territoriale informe, par courrier en lettre recommandée avec accusé de réception, l'agent du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de réitération d'un envoi tardif dans les deux années suivant la date d'établissement du premier arrêt de travail considéré.
 - En cas de récidive dans ce délai de deux ans : le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale est réduit de moitié, sauf si l'intéressé justifie d'une hospitalisation ou, dans les huit jours suivant l'établissement de l'arrêt, de son impossibilité d'envoyer celui-ci dans les délais prescrits.
- **Concernant le contractuel de droit public :**
 - A la première transmission hors délai : La CPAM informe l'assuré du retard constaté et de la sanction à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les vingt-quatre mois suivant la date de prescription de l'arrêt considéré.
 - En cas de nouvel envoi tardif : Sauf si l'assuré est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %. Il appartient également à l'employeur de réduire le traitement à due concurrence de la diminution des prestations en espèces ([article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Foire aux questions



Le mécanisme de la subrogation présente-t-il un intérêt pour l'employeur ?

Réponse : OUI

S'il ne demande pas la subrogation, l'employeur devra réclamer à l'agent son décompte, ce qui prendra du temps (préjudiciable et générateur de régularisations par la suite).

L'employeur subrogé dans les droits de l'agent doit faire apparaître les IJSS sur le bulletin de salaire, on parle de « réintroduction des indemnités journalières ».

Si les IJSS ne sont pas réintégrées sur le bulletin de salaire :

- la collectivité fait cotiser l'agent sur son salaire normal (cotisations indues car les IJSS ne sont pas soumises à cotisations sociales mais uniquement à la CSG et CRDS à des taux spécifiques) ;
- la collectivité paie des charges patronales indues ;
- la CPAM déclarant directement les IJSS versées aux impôts, celles-ci figurent sur la déclaration préremplie. L'agent qui aura perçu son salaire normal verra le même montant déclaré deux fois en maladie, maternité, paternité ou déclaré à tort en cas d'affection longue durée ou accident (pour 50 %).

L'employeur peut-il contrôler les arrêts de travail de ses agents ?

Réponse : OUI

Le fonctionnaire et l'agent contractuel doivent informer la collectivité de tout changement de résidence, afin de lui permettre d'effectuer ou de faire effectuer toutes les enquêtes nécessaires et de procéder aux contrôles et contre-visites en vue de s'assurer que les arrêts de travail sont justifiés. ([CE, 24 octobre 1990, n° 78592](#) et [CAA Marseille, 7 décembre 1999, n°97MA00593](#)).

À tout moment, l'employeur peut procéder à un contrôle de l'arrêt maladie par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation, le conseil médical peut être saisi. L'avis du conseil médical en formation restreinte peut être également contesté devant le conseil médical supérieur ([Article 15 du décret 87-602](#)).

La collectivité a-t-elle l'obligation de maintenir le régime indemnitaire de l'agent en cas d'absence résultant d'un CMO ?

Réponse : NON

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir un régime indemnitaire en cas d'absence résultant d'un CMO. Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité territoriale de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant ce congé.

Cependant, la délibération doit être prise au regard du principe de parité avec la Fonction publique de l'Etat (FPE), en vertu duquel la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat. Il en résulte que l'organe délibérant ne peut décider du maintien du régime indemnitaire d'un agent territorial que lorsque cette possibilité est, par ailleurs, prévue pour les agents de l'Etat placés dans la même situation (la liste des congés ouvrant droit au maintien des primes dans la FPE étant fixée par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010).

Si la délibération ne précise rien concernant le sort du régime indemnitaire lié à l'exercice effectif des fonctions pendant les congés de maladie, l'agent ne peut pas y prétendre ([CAA Marseille, 29 novembre 2011, n° 09MA00832](#) et [CE, 12 juillet 2006 n° 274628](#)).

Actualités de votre CDG

Le service de médecine de prévention s'étoffe

Comme annoncé en début d'année, **3 nouvelles infirmières** intègrent le Centre de Gestion le 3 juin, portant l'effectif du service à 6 personnels médicaux dont le docteur Christophe JAMMET. Ce dernier prend en outre la direction du service et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire.



Aurélie DEBAILLEUL / Elodie PIVETEAU / Anaïs COUSTET

Anticipant le départ du Dr. Gaëlle ROBLET, cette réorganisation des effectifs va s'accompagner d'une **redéfinition de la sectorisation** (centres de visites et secrétariats médicaux) afin d'assurer une continuité de service qui a parfois souffert des carences en médecins ces dernières années. Cette nouvelle sectorisation vous sera présentée à la fin de l'été.

D'autre part, en augmentant ses effectifs, le service pourra dégager davantage de temps pour les **actions sur le milieu professionnel** en particulier en matière de prévention des risques et de protection de la santé, en lien avec notre service hygiène, sécurité et conditions de travail et la CIMETH.

« Agir pour prévenir » 2024



Le rendez-vous annuel de la prévention des risques professionnels revient avec pour thématique La prévention de **l'usure professionnelle**.

Le 25 juin à GARAT - salle ATRIUM
Le déjeuner est offert par la M.N.T.

Un état des lieux pratique des différents leviers d'action : prévention primaire, secondaire, tertiaire, mobilité professionnelle..., sous forme d'ateliers et de conférences.

⇒ [Inscriptions obligatoires](#)

Enquête de satisfaction

En 2020, le CDG16 s'est engagé dans une phase de **développement et de transformation**, marquée par l'élaboration collective de son projet d'établissement pour la période 2021-2026. Cette démarche, axée sur les **besoins de nos usagers et l'adaptation au territoire**, a conduit à une réorganisation interne et à des initiatives telles que des mobilités internes, des parcours de montée en compétences et des recrutements.

Poursuivant la dynamique de **concertation** engagée et l'ambition de **transparence** concernant nos **choix de développement**, le CDG de la Charente renouvelle la rencontre de ses usagers par l'intermédiaire d'une grande enquête de satisfaction, sous forme notamment d'un questionnaire auquel nous vous remercions de participer.

Le questionnaire se compose de 3 parties :

- La relation usager, pour qualifier vos contacts avec vos interlocuteurs ;
- La communication, pour évaluer les outils mis à votre disposition ;
- L'offre de services, pour considérer vos usages actuels et exprimer ceux que vous souhaiteriez obtenir.



Qui peut participer ?

Le questionnaire est adapté à différents profils de répondants et s'adresse aux Maires et élus R.H., aux DGS, aux DRH et responsables des ressources humaines ainsi qu'aux Secrétaires généraux de mairies.

Il ne s'agit pas de produire une seule réponse par structure : chacun des profils cités est invité à exprimer ses choix individuellement.

Pourquoi contribuer ?

En répondant au questionnaire, vous nous donnez l'opportunité de sonder vos besoins au travers de vos problématiques quotidiennes, afin de poursuivre notre engagement à vos côtés et vous garantir la meilleure offre de service dans les années à venir.

Nous vous remercions par avance du temps que vous y consacrerez.

⇒ [Lien vers le questionnaire](#)

Réseau départemental des Secrétaires Généraux de Mairie

Nous vous rappelons l'organisation de la 1^{ère} rencontre des secrétaires généraux de mairie de la Charente, le **jeudi 20 juin**, à partir de 8h30, au [Campus des Valois](#).



co-animeront cette matinée afin de vous accompagner dans l'expression de vos attentes sur ce réseau et le co-construire.

Vous êtes d'ores-et-déjà **plus de 130 inscrits**.

Que vous souhaitiez participer ou que vous soyez empêchés, nous vous remercions de bien vouloir compléter le court questionnaire suivant, d'ici le **10 juin prochain**.

QUESTIONNAIRE

(2 mn)

P.S.C. : risque prévoyance J-211 avant l'échéance

L'accord national du 11 juillet 2023 portant sur la mise en œuvre de la réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux, présenté comme une avancée sociale majeure pour la Fonction Publique Territoriale, n'est toujours pas retranscrit dans les textes.

Toutefois, l'ordonnance du 17 février 2021 et le décret du 20 avril 2022 s'appliquent en matière de protection sociale complémentaire.

Au **1^{er} janvier 2025**, tous les employeurs territoriaux doivent proposer un dispositif garantissant le risque prévoyance (maintien de salaire) de leurs agents, avec la mise en place d'une participation financière d'un montant **minimum de 7€ brut**, par labellisation ou contrat collectif.

Pour rappel, il n'est plus possible, à ce stade, d'adhérer aux contrats collectifs en vigueur portés par le Centre de Gestion.

Si votre collectivité ne répond pas encore à cette double obligation, vous devez vous mettre en conformité, en suivant la procédure ci-dessous :

[Saisir le Comité Social Territorial](#) avant le 18 novembre 2024 :

- Sur la mise en œuvre d'un des 2 dispositifs (contrat collectif d'assurance ou contrat individuel labellisé)

et/ou

- Sur le montant de participation financière, égal ou supérieur à 7€

[Délibérer](#), après avis du Comité Social Territorial, avant le 31 décembre 2024.

Chaque agent pourra prétendre au versement de cette participation dès lors qu'il aura souscrit, en fonction de la procédure mise en œuvre par la collectivité, soit au contrat collectif, soit à un contrat individuel labellisé (dans ce cas, il devra transmettre une attestation de souscription à l'employeur).

NB : L'agent n'est pas tenu d'adhérer à un dispositif de PSC en matière de prévoyance, même si cela peut lui être fortement recommandé

⇒ Contact : psc@cdg16.fr

Convention de partenariat : Campus des Valois



Le 14 mai dernier, le Campus des Valois et le Centre de Gestion, renouvellent le partenariat entre les deux établissements afin notamment de promouvoir

la formation des secrétaires généraux de mairie.

Pour la 5^{ème} année, le cursus s'adresse à des demandeurs d'emploi grâce à un cofinancement de la Région Nouvelle-Aquitaine, du Département de la Charente au travers de son Campus et un accompagnement de France Travail.

Cette formation qualifiante permet un retour en emploi des 15 à 20 stagiaires dont une majeure partie confirme son orientation vers le métier, notamment après plusieurs stages en communes.

Le cycle qui compte 426h d'apprentissages théoriques peut également accueillir des agents en poste dont leurs employeurs souhaitent compléter ou mettre à jour les connaissances, au sein de certains modules.

Considérant que ce métier est en grande tension, **anticiper la formation, le tutorat...** avant le départ en retraite d'un secrétaire de mairie en poste, est aujourd'hui une solution à privilégier pour les Maires.

⇒ Contact : emploi-mobilite@cdg16.fr
05.45.69.70.07

Retour sur : Les ateliers L.D.G.

Les 14, 23 et 27 mai dernier, 29 secrétaires généraux de mairie, gestionnaires ou responsables RH ont participé à un atelier pratique sur une demi-journée leur permettant de mieux appréhender les Lignes Directrices de Gestion (LDG) et leurs enjeux, par des échanges constructifs avec d'autres collectivités et l'animation par des agents experts du Centre de Gestion.

Les participants ont notamment apprécié le travail en brainstorming, les échanges entre pairs, la présentation d'exemples concrets.

Des ateliers sur d'autres thématiques vous seront proposés dans les mois à venir.



Pour rappel, l'exercice sera à renouveler dès 2026.

D'ici là, nous vous rappelons qu'un [bilan des LDG](#) doit également être établi. Il doit être présenté en C.S.T.

Vous pouvez retrouver toutes les informations utiles sur les LDG sur la [page dédiée](#) du site internet du CDG16.

Retour sur : Les ateliers R.S.U.

Dans le cadre de la campagne RSU 2023 en cours, le CDG a organisé des réunions d'information à destination des collectivités afin de présenter notamment, la nouvelle interface et la nouvelle ergonomie de l'application «Données sociales» qui vous permet de renseigner votre RSU.

81 participants ont assisté à ces rencontres et échanges en fonction des différents territoires (Montmoreau le 17 mai, La Rochefoucault-en-Angoumois le 23 mai, Jarnac le 27 mai et Angoulême le 28 mai).



Nous remercions vivement les communes de MONTMOREAU, LA ROCHEFOUCAULD EN ANGOUMOIS ET JARNAC pour leur accueil et la mise à disposition des salles ainsi que les participants.

R.S.U. : fiches repères « absentéisme »

L'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de Nouvelle-Aquitaine crée des outils permettant de réaliser des **synthèses thématiques** à partir des données sociales collectées dans les R.S.U. annuels.

En outre, des agrégats des données sont réalisés à l'échelon régional et permettent à chaque collectivité de **se situer** par rapport à une moyenne de structures de même nature et de même strate.

Récemment, ont été publiées les fiches repères liées à l'**absentéisme**, pour l'année 2022.

Retrouvez ces 9 fiches sur notre site :

- [Communes de moins de 2 000 habitants](#)
- [Communes de 2 000 à 9 999 habitants](#)
- [Communes de 10 000 à 39 999 habitants](#)
- [Communes de 40 000 habitants et plus](#)
- [Communautés des communes](#)
- [Communautés d'agglomération](#)
- [Départements](#)
- [Centres communaux d'action sociale](#)
- [Centres intercommunaux d'action sociale](#)



Pour rappel, la campagne de collecte R.S.U. des données sociales 2023, est en cours. Rapprochez-vous du service si vous rencontrez des difficultés.

⇒ Assistance téléphonique (05.45.69.70.08) et mail c.danton@cdg16.fr

Paies sécurisées

Notre expérience démontre que **des erreurs se nichent régulièrement** dans les bulletins, jusqu'à notre intervention : absence de calcul du transfert prime/point, non mise à jour de l'indemnité de compensation de la CSG, confusion entre statuts CNRACL et IRCANTEC, erreurs de taux, défaut de délibération, mauvais décompte des heures supplémentaires / complémentaires, indemnités des élus ...

Et pour cause, l'établissement des paies est complexe et des mesures impactent régulièrement leur calcul.



A moindre coût, le service Paies à façon du Centre de Gestion vous assure une **sécurisation des bulletins** et états de charges évitant des sommes indûment versées, préjudices financiers pour l'agent ou pour la collectivité. De plus, vous gagnez du temps !

Pour confier la préparation de vos paies au CDG 16 à compter du 1^{er} janvier 2025, c'est le moment de vous rapprocher du service paie@cdg16.fr ou 05.45.69.70.03. Anticipez sereinement votre éventuelle prochaine adhésion.

Management



Dans le cadre de ses travaux sur la transformation des organisations et l'évolution des pratiques managériales, la DGAFP diffuse un quatrième numéro de « [La boussole du manager](#) ».

Elle s'adresse à tout encadrant de proximité souhaitant approfondir certaines thématiques d'actualité RH. Cette publication a donc pour ambition de répondre aux attentes des managers en leur proposant des repères pratiques, des illustrations et des initiatives concrètes en lien avec les enjeux RH de l'administration.

Projet de loi de réforme de la fonction publique : contribution de la FNCDG

Lors du précédent Mag. R.H. ([n°62 - avril 2024](#)) nous vous partageons les propositions formulées par l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion.



De son côté la Fédération des CDG, en qualité de membre de la coordination des employeurs territoriaux a remis une contribution de 45 propositions, dont 11 relatives à la santé et la sécurité au travail.

Michel HIRIART, Président de la FNCDG et administrateur du CDG64.

La FNCDG a lancé en décembre 2023 un groupe de travail, auquel a participé le CDG16, qui avait pour objet de préparer des propositions en lien avec l'évolution de la FPT mais qui visait aussi à définir des propositions sur le fonctionnement des CDG.

La série de propositions a été élaborée autour de 7 thématiques :

1. Les modes de recrutement
2. L'évolution des carrières et des rémunérations
3. L'emploi
4. Le temps de travail
5. La santé au travail
6. La fin d'emploi ou de carrière
7. L'évolution des CDG.

⇒ [Contribution de la FNCDG](#)

Pour mémoire, la FNCDG, membre de la **Coordination des employeurs publics territoriaux**, est également signataire de la [contribution des employeurs territoriaux](#) d'octobre 2023, formulant 30 propositions, renouvelées dans une [déclaration commune](#) lue par Philippe LAURENT, ce 21 mai dernier.

Réseau LinkedIn



La page du CDG16 comptabilise plus de **1000 abonnés** sur ce réseau social professionnel.

Vous souhaitez suivre nos actualités qui y sont diffusées ?
⇐ [Cliquez ici](#)