



Journal Mensuel
Juin 2024

FOCUS

**La gestion d'un arrêt
de travail initial
déposé par un agent
de droit privé**

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.	3-4
Question écrite.	4
Focus.....	5-7
FAQ.....	8
Actualités du CDG 16.....	9-12

Actualités statutaires



Prise en charge financière des AESH

Le [20 novembre 2020](#), le Conseil d'Etat avait considéré que la prise en charge des Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap (AESH) relevait de l'Etat **uniquement pendant le temps scolaire**. Il revenait aux collectivités territoriales d'assumer la charge financière des AESH sur le temps périscolaire, et donc sur la pause déjeuner.

Afin de lutter contre les inégalités de traitement et les ruptures dans l'accompagnement au quotidien des élèves en situation de handicap, la [Loi n°2024-475 du 27 mai 2024](#) prévoit la **prise en charge par l'Etat de la rémunération des accompagnants** des élèves en situation de handicap durant la **pause méridienne**.

Les modalités de cette prise en charge devraient être déterminées prochainement par décret.

Entrée en vigueur : **rentrée scolaire 2024**



Cette loi ne traite pas des activités périscolaires hors pause méridienne.

Nouvelle activité accessoire autorisée

Les agents publics peuvent être autorisés à cumuler leur activité publique avec l'une des activités accessoires limitativement énumérées par la réglementation, [en particulier par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 \(article L.123-7 du Code Général de la Fonction Publique\)](#).

Le [Décret n°2024-483 du 28 mai 2024](#) ouvre la possibilité pour les agents publics, à l'occasion de l'organisation des **Jeux Olympiques et Paralympiques 2024**, d'être autorisés à cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative :

- de salarié d'une entreprise d'agents de sécurité privé ;
- de surveillance ou gardiennage.



*Ce décret ne concerne que la seule **période du 15 juillet au 15 septembre 2024**.*

[Fiche pratique sur le cumul d'activité pendant les J.O.](#)

Extension du forfait mobilité durable

Le [Décret n°2024-558 du 18 juin 2024](#) étend le bénéfice du forfait mobilité durable aux agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail.

Entrée en vigueur : le décret s'applique au titre des déplacements effectués à compter de l'**année 2024**.

Consultation du FIJAIS

Les autorités territoriales peuvent être destinataires, exclusivement par l'intermédiaire exclusive du **Préfet**, des informations contenues dans le **fichier judiciaire national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS)** pour les décisions de recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des **mineurs** ([article 706-53-7 du Code de procédure pénale](#)).

La loi n°2024-317 du 8 avril 2024 permet la consultation du FIJAIS :

- pour les activités et professions, dont la liste est établie par décret, impliquant un contact avec des **majeurs vulnérables** ;
- par l'intermédiaire des préfets ou d'administrations de l'Etat désignées par décret.

Entrée en vigueur : **10 avril 2024**

[Article 16 II loi n°2024-317 du 8 avril 2024](#)

Obligation d'information des salariés

La loi n°2023-171 du 9 mars 2023 et le [décret n°2023-1004](#) du 30 octobre 2023 fixent la liste des informations relatives à la relation de travail devant être transmises aux **salariés** depuis le **1^{er} novembre 2023**.



Cette obligation s'applique aux employeurs territoriaux qui emploient des personnels de droit privé.

L'[Arrêté du 3 juin 2024](#) a fixé des modèles de documents pour faciliter la mise en œuvre de cette obligation.

Jour de carence

Pour mémoire, l'[article 64](#) de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 étend la suppression d'une journée de carence au cas d'interruption de grossesse pour motif médical, prévue aux articles L. 2213-1 à L. 2213-5 du code de la santé publique.

L'application de cette disposition était subordonnée à un décret ultérieur ou bien, sans publication en ce sens, à effet au 1^{er} juillet 2024.

Ce nouveau motif de suppression de la journée de carence s'applique donc aux arrêts de travail prescrits à compter du 1^{er} juillet 2024.

- ⇒ [En savoir plus](#)
- ⇒ [Fiche pratique](#)

Jurisprudences



Non renouvellement d'un contrat

–

Interdiction de fonder la décision sur un motif discriminatoire

Recrutement d'un contractuel

-

Priorité des fonctionnaires pour occuper un emploi vacant

Un agent contractuel a été recruté par deux contrats à durée déterminée. Lors de sa période d'activité, il a été placé en congé de maladie à trois reprises (deux des arrêts de travail étant dus à des accidents du travail). A l'issue du deuxième contrat, l'administration a informé l'agent du non-renouvellement de son contrat.

Le juge administratif considère que, par la concomitance entre le troisième arrêt maladie de l'agent, la décision de non-renouvellement du contrat à durée déterminée et le recrutement d'une remplaçante, par un contrat à durée déterminée, l'agent apportait des éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé.

En défense, l'employeur public n'a pas apporté d'éléments permettant de démontrer que la décision de non-renouvellement du contrat à durée déterminée aurait été prise dans l'intérêt du service ou qu'elle reposait sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Par suite, le juge administratif estime que la décision de ne pas renouveler le contrat constitue une mesure discriminatoire fondée sur l'état de santé de l'agent et, par conséquent, que la responsabilité pour faute de l'employeur est engagée.

Un fonctionnaire titulaire du grade de professeur territorial d'enseignement artistique en spécialité musique a présenté sa candidature pour un poste déclaré vacant.

La collectivité territoriale n'a pas retenu sa candidature et a pourvu l'emploi permanent via la conclusion d'un contrat fondé sur le 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (devenu article L.332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique).

Cet article permet aux collectivités territoriales de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent « *lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté* ».

Toutefois, le juge précise que par ces dispositions, le législateur a entendu obliger les collectivités locales à chercher par priorité l'affectation d'un fonctionnaire, en vue de pourvoir aux emplois vacants, avant tout recrutement d'un contractuel pour besoin du service ou en raison de la nature particulière des fonctions à occuper.

Ces dispositions impliquent donc la mise en œuvre d'une procédure de recrutement permettant de justifier les cas de recours au contrat, au vu notamment du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire.

La commune n'ayant pas été en capacité de justifier le recours à un agent contractuel plutôt qu'à un fonctionnaire, le juge administratif a annulé la décision de rejet de la candidature du titulaire et la décision de recrutement de l'agent contractuel.

➤ [CAA Lyon, 10 avril 2024, n°22LY02882](#)

Jurisprudences

Droit syndical

Liberté d'expression des représentants syndicaux

Un représentant syndical a adressé à l'ensemble des agents de la collectivité des messages électroniques les informant du dépôt d'un préavis de grève et de la tenue d'une manifestation et les invitant à consulter un site internet, afin de se tenir informés des actions en cours ou à venir.

Estimant que ce site publie des articles à caractère politique engagé, et que l'incitation à le consulter excédait les fonctions syndicales, l'autorité territoriale a sanctionné disciplinairement l'agent (avertissement).

Le juge administratif rappelle que, si les agents publics qui exercent des fonctions syndicales bénéficient de la liberté d'expression particulière qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent, cette liberté doit être conciliée avec le respect de leurs obligations déontologiques et des contraintes liées à la sécurité et au bon fonctionnement du service.

Il énonce notamment que, la seule circonstance que le site internet présenterait un caractère politique et contiendrait quelques articles de réflexion sur le thème de l'anarchisme, ne permet pas d'établir que les limites de la liberté d'expression dont dispose un représentant syndical auraient été dépassées ou que l'agent n'aurait pas porté des revendications à caractère professionnel relevant de l'exercice de son mandat syndical.

Par suite, le juge considère que le représentant syndical n'a pas outrepassé les limites de sa liberté d'expression et annule en conséquence l'avertissement

➤ [CAA Lyon, 30 avril 2024, n°22LY02236](#)

Question écrite

Question : Une collectivité territoriale qui verse des allocations de retour à l'emploi à l'un de ses anciens agents, peut-elle contrôler que le bénéficiaire est bien à la recherche d'un emploi ?

Réponse :

En vertu du I de l'article L. 5422-1 du Code du travail, ont droit à l'allocation d'assurance chômage, les travailleurs (y compris donc anciens fonctionnaires ou agents publics) aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure et dont notamment la privation d'emploi est involontaire, ou assimilée à une privation involontaire par les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20 du même code.

Conformément aux dispositions de l'article L. 5424-2 du Code du travail, les employeurs territoriaux assument eux-mêmes, selon le système de l'auto-assurance, la charge financière de l'allocation chômage de leurs anciens fonctionnaires mais peuvent choisir de confier la gestion administrative du chômage de leurs anciens fonctionnaires à France travail. En outre, ils disposent de la faculté d'adhérer au régime d'assurance chômage pour leurs anciens agents contractuels.

S'agissant du contrôle de l'éligibilité du demandeur d'emploi au versement de l'allocation chômage, et plus particulièrement de la condition liée à la recherche d'emploi, l'article L. 5426-1 du Code du travail prévoit la compétence des agents de France travail.

Ces dispositions sont applicables quelles que soient les modalités de gestion de l'indemnisation du chômage des anciens agents choisies par l'employeur territorial.

En effet, s'agissant des anciens agents contractuels, le choix de l'adhésion au régime d'assurance chômage implique une prise en charge de l'indemnisation du chômage par France travail, qui effectue en contrepartie le contrôle des conditions d'éligibilité au chômage.

Concernant les anciens fonctionnaires dont le chômage est géré par une convention conclue avec France travail, l'employeur territorial, qui conserve la charge financière de l'indemnisation, confie à France travail l'examen des droits (instruction et vérification des conditions d'attribution) des demandeurs d'emploi.

S'agissant des anciens fonctionnaires dont l'employeur n'a pas conclu de convention de gestion avec France travail, les articles R. 5312-38, R. 5312-42 et R. 5312-43 du Code du travail prévoient la transmission à l'employeur territorial par France travail des données précises relatives à chaque demandeur d'emploi, via le fichier de données automatisé dédié à cet effet. Celui-ci permet de retracer en particulier le suivi des actions de recherche d'emploi. Dans cette dernière hypothèse, l'employeur territorial dispose ainsi des données détenues par France travail afin d'en tirer les conséquences nécessaires quant au maintien ou à la suppression du versement de l'allocation relative au chômage.

Question écrite n°9290 publiée au JO Assemblée nationale, 10 janvier 2024

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

 Ce focus traite uniquement la question des arrêts de travail pour maladie ordinaire.

Les employeurs territoriaux peuvent être amenés à recruter des salariés contractuels de droit privé, affiliés au régime général de sécurité sociale et soumis au Code du travail (et le cas échéant, à la convention collective étendue applicable).

Ces personnels relèvent des dispositions du droit privé puisque :

- soit le contrat est de droit privé par détermination de la loi (contrat d'apprentissage, CUI/PEC, contrat adulte relais, contrat d'engagement éducatif ...),
- soit les contractuels sont affectés au sein d'un service public industriel et commercial (à l'exception du Directeur et du comptable public).

Lors de la réception d'un certificat médical d'arrêt de travail initial présenté par un salarié de droit privé, la collectivité **devra suivre les étapes suivantes** :

1^{ère} étape : L'établissement de l'attestation de salaire

Dès réception de l'avis de l'arrêt de travail du salarié (volet 3), l'employeur doit établir une attestation de salaire et la transmettre à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) ou via le site net-entreprises.fr.

Sur la base des éléments portés sur cette attestation, la CPAM détermine si le salarié remplit les conditions requises pour avoir droit aux indemnités journalières de maladie (IJSS) pendant son arrêt de travail pour maladie et, si tel est le cas, en calcule le montant.

RAPPEL : Le focus du MAG RH de mai 2024 précise les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la CPAM, pour les agents relevant du régime général.

Les IJSS seront ensuite versées directement par la CPAM au salarié, ou à l'employeur en cas de subrogation **après un délai de carence de trois jours** (articles [L. 323-1](#) et [R. 323-1](#) du Code de la sécurité sociale).

2^{ème} étape : La retenue sur rémunération

Le congé de maladie ordinaire a pour effet de **suspendre** le contrat de travail du salarié. L'employeur doit alors procéder à une retenue sur rémunération pour les jours correspondant à la période d'arrêt de travail.

Les jours susceptibles de faire l'objet d'une retenue sur salaire par l'employeur doivent être des jours habituellement travaillés par le salarié.

Par exemple, le délai de carence inclut le dimanche, habituellement jour de repos du salarié, l'employeur ne peut opérer une retenue sur salaire sur ce jour ([Cass. soc., 26 janvier 2011, n°08-45.204](#)).

A l'inverse, si le délai de carence inclut le samedi, jour habituellement travaillé par l'agent, ce jour fera l'objet d'une retenue sur salaire.

L'employeur ne doit donc retenir que la rémunération correspondant au nombre d'heures ou de jours que le salarié aurait effectué s'il n'avait pas été malade.

Le mode de calcul retenu par la jurisprudence consiste à diviser le salaire mensuel par le nombre d'heures de travail ou de jours qui auraient été réellement effectués ([Cass. soc., du 11 février 1982, 80-40.359](#)).

 Attention ! Il ne faut pas, en principe, appliquer une retenue sur rémunération par trentième.

La méthode « du réel » consiste à prendre en compte le temps de travail effectif du mois considéré pour calculer l'absence, au moyen de **deux modalités** possibles :

- Soit selon une **méthode horaire**, utilisée pour ramener le salaire mensuel à un taux horaire, en calculant le nombre d'heures de travail comprises dans le mois en fonction du nombre de jours travaillés ;

- ⇒ La méthode de calcul de la retenue est la suivante : (salaire mensuel / nombre d'heures réelles du mois X) × nombre d'heures réelles d'absence.
- Soit selon une **méthode journalière**, qui équivaut à ramener le salaire mensuel à un taux journalier en tenant compte du nombre de jours effectivement travaillés le mois considéré.
 - ⇒ La méthode de calcul de la retenue est la suivante : (salaire mensuel / nombre de jours réels du mois X) × nombre de jours réelles d'absence.

Par exemple : un salarié perçoit 2 000 € bruts par mois, est rémunéré sur la base de 151,67 heures par mois et travaille 5 jours par semaine.

Il est absent une journée, soit 7 heures au cours d'un mois qui compte 22 jours travaillés, soit 154 heures.

La retenue est de :

- selon la méthode horaire : $(2\,000/154) \times 7 = 90,91 \text{ €}$;
- selon la méthode journalière : $(2\,000/22) \times 1 = 90,91 \text{ €}$.

Cas particulier des agents annualisés

Pour les agents dont le temps de travail est annualisé, il convient de prendre en compte non pas les heures qui auraient dû être effectuées mais le temps de travail annualisé. L'horaire à prendre en compte est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne, que l'absence ait correspondu à une période de forte ou de faible activité ([Cass. soc., 19 juillet 1994, n° 90-43.013](#) ; [Cass. soc., 13 mars 2002, n°00-40.337](#)).

La méthode de calcul de la retenue est la suivante :

(salaire mensuel / nombre d'heures « théoriques » du mois X) × nombre d'heures « théoriques » d'absence.

Par exemple : Un employeur répartit la durée du travail sur 4 semaines : 39 h la semaine 1, 33 h la semaine 2, 36 h la semaine 3 et 32 h la semaine 4. La durée moyenne est de 35 h $(39 \text{ h} + 33 \text{ h} + 36 \text{ h} + 32 \text{ h} / 4)$.

Un salarié payé 2 000 € bruts pour 151,67 h a été malade une semaine.

L'absence correspond à $(2\,000 / 151,67 \times 35) = 461,53 \text{ €}$.

La rémunération brute versée par l'employeur s'élève donc à $2\,000 - 461,53 = 1\,538,47 \text{ €}$.

3^{ème} étape : L'indemnité complémentaire versée par l'employeur

REMARQUE PRÉALABLE : Les dispositions présentées ci-dessous sont les garanties minimales prévues par le Code du travail. L'employeur territorial devra le cas échéant, appliquer celles plus favorables prévues par la convention collective étendue dont relève le service en raison de son activité ([Cass. soc., 28 avril 2006, n° 04-40.895](#)).

Les salariés ayant **un an d'ancienneté** bénéficient, sous conditions, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une **indemnité complémentaire aux IJSS** versée par l'employeur (article L.1226-1 du Code du travail).

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit au maintien de salaire s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence du salarié (article D.1226-8 du Code du travail).

Le versement de cette indemnité complémentaire est dû par l'employeur **sous plusieurs conditions** (article L. 1226-1 du Code du travail) :

- La justification dans les 48h de l'incapacité de travail par le salarié ;
- Une prise en charge par la sécurité sociale ;
- L'accomplissement des soins sur le territoire français, dans l'un des autres États membres de l'Union Européenne ou encore dans l'un des autres États parties à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'employeur doit maintenir un pourcentage de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, et ce, dans les conditions suivantes :

Ancienneté (en années)	Durée d'indemnisation par période de 12 mois	
	A 90% du salaire brut	A 2/3 du salaire brut
1 à 5	30 jours	30 jours
6 à 10	40 jours	40 jours
11 à 15	50 jours	50 jours
16 à 20	60 jours	60 jours
21 à 25	70 jours	70 jours
26 à 30	80 jours	80 jours
31 et plus	90 jours	90 jours

La durée d'indemnisation s'apprécie sur une **période de référence de 12 mois** (article D.1226-4 du Code du travail).

Un **délai de carence de 7 jours** avant la mise en place de ce maintien de salaire est prévu en cas de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet.

Le maintien de salaire légal se fait sous déduction (article D.1226-5 du Code du travail) :

- de la part des indemnités versées par un régime complémentaire de prévoyance correspondant à un financement de l'employeur ;
- des IJSS brutes qui correspondent aux jours pour lesquels l'employeur pratique le maintien de salaire.

Pour un arrêt de travail inférieur ou égal à 30 jours d'un salarié ayant un an d'ancienneté, le calcul du maintien de salaire à la charge de l'employeur s'effectue comme suit :

(Salaire brut pour lequel s'applique le maintien de salaire x 90%) - montant d'indemnités journalières de la sécurité sociale en montant brut perçu par le salarié sur la période de maintien de rémunération par l'employeur

 Lorsque l'employeur n'applique pas la subrogation, il est en droit de refuser de verser le complément de rémunération si le salarié ne lui adresse pas ses décomptes d'indemnités journalières ([Cass. soc., 22 janvier 2014, n° 12-23.520](#)).

Constituant du salaire et étant exclusivement financée par l'employeur, cette indemnisation complémentaire est soumise à cotisations et constitue un revenu imposable.

Récapitulatif

Exemple : Un agent contractuel de droit privé bénéficiant d'un an d'ancienneté présente un arrêt de travail d'une durée de 10 jours au titre d'une maladie non professionnelle :

- Du 1^{er} au 3^{ème} jours d'arrêt de travail, l'agent ne percevra aucune indemnisation compte tenu du délai de carence de trois jours de versement des IJSS.
- Du 4^{ème} au 7^{ème} jours d'arrêt de travail, l'agent percevra les IJSS versées par la CPAM (sous réserve de droits ouverts).
- Du 8^{ème} au 10^{ème} jour, l'agent percevra, un complément de salaire équivalent à 90% de sa rémunération brute, déduction faite du montant brut des IJSS.

En cas de renouvellement de son arrêt de travail, l'agent de droit privé percevra son complément de salaire équivalent à 90% de sa rémunération jusqu'au 37^{ème} jour d'arrêt de travail.

Du 38^{ème} jour au 67^{ème} jour, il percevra un complément équivalent au 2/3 de sa rémunération, déduction faite du montant des IJSS. Au-delà, seuls les droits éventuellement ouverts auprès de la CPAM seront versés.

4^{ème} étape : L'information de l'Agence de Services et de Paiement **(pour les seuls contrats aidés)**

La conclusion d'un contrat aidé donne droit au versement d'une aide financière par l'État.

L'[article R.5134-44 du Code du travail](#) énonce que lorsque le contrat est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à la période de suspension n'est pas versée. Lorsque, au cours de la période de suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.

L'employeur doit informer l'Agence de Services et de Paiement (ASP) de la suspension du contrat de travail dans un délai de 7 jours francs ([R.5134-28 du Code du travail](#)) directement en ligne sur [le portail SYLAE](#) ou à l'aide d'un formulaire [CERFA n° 14008*01](#).

5^{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 du salarié pour raison de santé et transmettre les justificatifs. **Cette déclaration doit intervenir dans les délais prévus par le contrat d'assurance statutaire.**

Foire aux questions



Faut-il prendre un arrêté pour placer le salarié en congé de maladie ?

Réponse : NON

Il n'y a pas lieu de prendre un arrêté de mise en congé dans la mesure où ce sont les dispositions du Code du travail qui s'appliquent pour ces contractuels. Le congé de maladie est justifié par la seule production du certificat médical qui doit figurer dans le dossier du salarié.

Est-ce que la reprise du salarié peut être conditionnée à une visite de reprise ?

Réponse : OUI

Le Code du travail prévoit que le salarié doit bénéficier d'une visite de reprise par le médecin du travail notamment après une absence pour maladie ou accident non professionnel d'au moins 60 jours ([L. 4624-2-3](#) et [R. 4624-31](#) du Code du travail).

L'examen de reprise a pour objet ([R. 4624-32 du Code du travail](#)) :

- De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;
- D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises, le cas échéant, par le médecin du travail lors de

Est-ce qu'un salarié peut reprendre avant le terme normal de son arrêt de travail ?

Réponse : OUI

Un salarié peut reprendre son activité avant le terme de son arrêt de travail sous réserve que la reprise anticipée soit autorisée par le médecin traitant (et non le médecin du travail).

Le salarié doit avertir son employeur pour que celui-ci organise, le cas échéant, une visite de reprise devant le médecin du travail.

La CPAM doit être informée de la reprise anticipée dans un délai de 24 heures.

Est-ce qu'un salarié acquiert des congés annuels pendant son arrêt de travail ?

Réponse : OUI

Initialement, les périodes d'absence pour maladie non professionnelle des salariés de droit privé n'ouvraient pas droit à des congés payés car elles n'étaient pas assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés payés.

La Cour de cassation a considéré que cette interprétation était contraire à la directive européenne n°2003/88/CE du 4 novembre 2003 ([Cass. Soc., 13 mars 2013, n°11-22-285](#)).

Pour mettre en conformité les règles d'acquisition des congés payés avec le droit européen, la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, par son article 37, prévoit que le salarié en arrêt de travail pour accident ou maladie d'origine non professionnelle acquiert 2 jours ouvrables de congés payés par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables (articles [L. 3141-5](#) et [L. 3141-5-1](#) du Code du travail).

Applicable depuis le 24 avril 2024, cette disposition s'applique rétroactivement pour la période postérieure au 1^{er} décembre 2009, permettant aux salariés de d'invoquer le bénéfice des 24 jours de congés annuels.

Également, lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident (d'origine professionnelle ou non), de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser (articles [L. 3141-19-1](#) et [suivants du Code du travail](#)).

Actualités de votre CDG

Contrat groupe d'assurance des risques statutaires – attribution du marché



Le Conseil d'Administration réuni le 1^{er} juillet a attribué le marché du nouveau contrat groupe d'assurance des risques statutaires pour la période du **1^{er} janvier 2025** au 31 décembre 2028, au courtier RELYENS et à l'assureur CNP, déjà titulaires du contrat en cours.

Pour la tranche ferme des collectivités et établissements publics jusqu'à 30 agents CNRACL, la mutualisation et la négociation ont permis de limiter la hausse des taux malgré la dégradation générale de la sinistralité et d'obtenir un **niveau de garantie** et un **panel de services** associés très performants.

En effet, **373 structures**, dont 38 comptabilisant plus de 30 agents CNRACL, avaient mandaté le CDG pour conduire cette mise en concurrence, soit plus de 80% des structures du département.

Une information détaillée accompagnée des modalités d'adhésion vous seront communiquées dans le courant de l'été (mail + site internet) afin de vous permettre de **délibérer en septembre** ou octobre prochain.

Pour mémoire, **toutes** les collectivités et établissements publics comptant au plus 30 agents affiliés à la CNRACL, **peuvent adhérer** au contrat groupe.

Aide au pilotage de l'absentéisme / management des risques

L'environnement social et professionnel occasionne une hausse quasi constante de l'absentéisme pour raison de santé au sein de la fonction publique et des collectivités locales. Le vieillissement de la pyramide des âges, l'allongement de la durée de travail, les difficultés de recrutement, les tensions budgétaires... sont autant de facteurs qui génèrent une **aggravation des sinistres en durée et en coûts**.

D'autre part, confrontés à des contraintes financières, les assureurs se raréfient sur le marché du risque statutaire et appellent à de nouveaux engagements de leurs

adhérents sur des politiques QVCT et de management des risques professionnels.

Conscient que la couverture des risques statutaires pourrait à l'avenir être beaucoup plus engageante pour les collectivités désireuses de souscrire des contrats groupe ou individuels, le CDG16 a souhaité proposer un accompagnement des collectivités adhérentes qui le souhaitent dans une **démarche de pilotage** de leur absentéisme, d'initiation d'une **politique QVCT** et de **management des risques** professionnels.

En effet, bien que les collectivités disposent de toutes les informations, les gestionnaires R.H. manquent souvent de temps pour exploiter les données et agir en amont des situations de manière **structurée**.

Le management des risques propose de passer d'une simple logique d'évaluation des risques et de plan d'actions à un **pilotage en temps réel**, grâce à l'exploitation des données et à un dialogue interne continu.



Parce que la hausse de l'absentéisme n'est **pas une fatalité**, le CDG16 renforce ses moyens humains pour accompagner les collectivités dans cette démarche dans le cadre d'une **option facultative** de la convention de service Assurance groupe.

NB : le nombre d'adhérents au service pourra être limité afin de garantir un suivi de qualité.

Seuls les adhérents au contrat groupe pourront souscrire ce service complémentaire qui mobilisera tant les données absentéisme, que les ressources internes du CDG ou inclus dans le contrat groupe.

⇒ [Convention de service](#)

Retour sur : « Agir pour prévenir »

Le rendez-vous annuel de la prévention des risques professionnels a réuni une cinquantaine de participants intéressés par la thématique de **l'usure professionnelle**.



Le CDG remercie la municipalité de GARAT pour la mise à disposition de la salle de l'Atrium et son fidèle partenaire, la M.N.T., pour l'apport des intervenants et le déjeuner offert.



Plusieurs ateliers ont été animés par les services du CDG le matin, puis par les partenaires l'après-midi : EPGV - Échauffement musculaire ; KFP - Portez-vous bien ; MNT - Retour d'expérience sur la mise en place d'ateliers de sports

⇒ [Support d'introduction](#)

Vous souhaitez être accompagnés dans une démarche de prévention ?

Contactez les préventrices du CDG :

[Naïs BOUTENEGRE](#)
[Sigrid COLIAT](#)



Retour sur l'installation du réseau départemental des Secrétaires Généraux de Mairie

Le jeudi 20 juin dernier, près d'**une centaine** de secrétaires généraux de mairie étaient réunis pour la première rencontre de leur nouveau réseau départemental animé par le CDG16, le CNFPT et l'ATD16.



Sous un format de *WorldCafé*, 3 questions ont permis de dresser des pistes de réflexion et de travail.

Nous remercions le Campus des Valois pour l'accueil et la mise à disposition des locaux, ainsi que tous les participants pour leur investissement. Longue vie à ce réseau !

⇒ [Support](#)

Les décrets pour les Secrétaires généraux de mairie en bonne voie

Le 19 juin 2024, le CSFPT s'est réuni en formation plénière.

Les **4 projets de décrets** relatifs aux secrétaires généraux de mairie qui avaient reçu un avis défavorable unanime des organisations syndicales lors de la séance du 29 mai dernier étaient à nouveau inscrits à l'ordre du jour.

• Le premier texte est un projet de décret **relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne** des secrétaires généraux de mairie

Le projet de décret vient préciser les modalités d'application des deux dispositifs de promotion interne et de formation au premier emploi de secrétaire général de mairie. Il vient également tirer les conséquences

réglementaires de l'interdiction de recrutement de secrétaires généraux de mairie en catégorie C à compter du 1^{er} janvier 2028.

Pour mémoire, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

A cette fin, deux dispositifs sont prévus :

- d'une part, dans le cadre d'un « plan de requalification » valable jusqu'au 31 décembre 2027, elle permet aux agents exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée, permettant ainsi de déroger au principe de contingentement de la promotion interne fixé par l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique.
- d'autre part, un dispositif pérenne de « promotion-formation » est créé. Cette mesure, dérogeant elle aussi au principe du contingentement, permet aux agents territoriaux de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.

Le texte a reçu un **avis défavorable** de la part des membres du CSFPT.

- Le second projet de décret est relatif à l'**avantage spécifique d'ancienneté** des secrétaires généraux de mairie

La loi de décembre 2023 a entendu faire bénéficier les secrétaires généraux de mairie d'un accélérateur de carrière prenant la forme d'un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon. Le projet de décret en définit les modalités.

Il prévoit un premier avancement spécifique d'ancienneté, obligatoire, de 6 mois pour tous les secrétaires généraux de mairie, octroyé toutes les huit années d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie.

Il crée, en complément, un deuxième avancement spécifique d'ancienneté, facultatif, d'1 à 3 mois. Il pourra être octroyé aux secrétaires généraux de mairie selon leur valeur professionnelle, appréciée par l'autorité territoriale, par période d'au moins trois ans.

Le texte a reçu un **avis défavorable** de la part des membres du CSFPT.

- Le troisième projet de décret fixe les modalités d'**organisation de l'examen** professionnel prévu à

l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

Le texte a reçu un **avis favorable** de la part des membres du CSFPT.

- Le dernier projet de décret traite de la **formation qualifiante** prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

Le texte a reçu un **avis favorable** de la part des membres du CSFPT.

A noter que le vote unanimement défavorable des 2 premiers projets **n'empêche pas la publication** des décrets puisqu'il s'agissait d'un réexamen.

Désormais, l'incertitude demeure concernant le calendrier de publication de ces 4 décrets.

⇒ [Consulter le communiqué de presse](#)

Les agents du CDG sensibilisés à l'I.A.



Les 24 mai et 18 juin dernier, l'ensemble des agents du Centre de Gestion ont été sensibilisés aux impacts de **l'intelligence artificielle** sur leurs métiers.

Qu'est-ce que l'IA analytique et l'IA générative ?
Quels sont les enjeux et risques éventuels ?
Comment l'utiliser ? Quels outils ?
Quelles applications au sein des services du CDG ?
Rédaction d'un prompt engineering et test sur du conseil statutaire.
Quels usages au sein des collectivités et leurs impacts pour le CDG ?



CNRACL : évolution des services PEP's



À compter du 16 septembre 2024, une nouvelle offre de services sera mise à disposition sur la plateforme PEP'S pour la **gestion des départs à la retraite** des agents affiliés à la CNRACL.

La nouvelle offre remplacera les services actuels qui seront fermés mi-septembre. Elle impactera les thématiques Carrières et Droits à pension :

- Carrières :

Un nouveau service « Comptes individuels retraite CNRACL » qui regroupera les fonctionnalités de consultation et mise à jour des CIR (y compris la correction des périodes en anomalie)



Fermeture des services actuels « Qualification des comptes individuels retraite » et « Gestion des anomalies carrières ».

- Droits à pension :

- un nouveau service « Demande de retraite CNRACL et RAFF » qui permettra à l'employeur d'instruire les demandes de retraite de ses agents (normale, retraite progressive, invalidité) et d'envoyer les dossiers ainsi constitués à la CNRACL.

- une nouvelle version du service « Simulation de retraite » qui permettra la prise en compte dans vos simulations des données famille du nouveau service « Comptes individuels retraite ».



Fermeture des services actuels « Demande d'avis préalable CNRACL », « Liquidation de pensions CNRACL » et « Estimation de pension CNRACL ».

⇒ [Consignes et calendrier](#)

Ce qui change avec cette nouvelle offre de services :

Les périodes de carrière, de bonification, les données famille et les données handicap que vous aurez saisies lors d'un processus de liquidation, de simulation, de qualification de CIR ou de demande d'avis préalable, seront présentes dans le compte individuel retraite et ce, même si le processus n'est pas terminé. Vous pourrez les consulter via le nouveau service « Comptes individuels retraite ».

Les dossiers de liquidation et de révision de type pension normale, retraite progressive, pension d'invalidité et liquidation suite à décès en activité seront accessibles via votre portefeuille dans le service « Demande de retraite CNRACL & RAFF ».



Les autres types de dossiers ne seront pas migrés dans le portefeuille : les qualifications de CIR, les demandes d'avis préalables, les estimations de pensions.



Ce nouveau dispositif ne prévoit plus les demandes d'avis préalable car l'outil devrait être alimenté directement du RGPU. Néanmoins, les demandes de départ anticipé restent soumises à l'avis favorable de la CNRACL, qui **ne sera donné qu'au moment de l'instruction du dossier de liquidation**. (1 mois avant la date de départ).

Afin de vous accompagner au mieux dans l'utilisation de ce nouveau service, le Centre de Gestion organisera, pour les collectivités qui le souhaitent, des ateliers au cours du dernier trimestre 2024.

Retour sur l'actualité statutaire du 1^{er} semestre



Avant le départ en vacances, petit retour sur ce que vous n'auriez pas dû manquer depuis le mois de février 2024.

⇒ [Support](#)

Le Centre de Gestion recrute un gestionnaire R.H. (H/F), expert statutaire, en charge du secrétariat des instances de dialogue social et de la préfiguration de la gestion intégrée de personnel communal.

➤ **Poste à pourvoir au 1^{er} octobre**

[Fiche de poste](#)
[Annonce Emploi-territorial](#)

**Renseignements : Mme Edith VERGEZ : 05.45.69.70.03
ou Mme Marjorie CHAUVET : 05.45.69.70.02**

