

Bulletin d'information

Numéro 39

Janvier / février 2024



*Le Centre de gestion du Lot vous présente ses
meilleurs vœux pour 2024*



Agenda

> CST :

- Le 28 mars 24

> CONSEIL MÉDICAL :

FORMATION RESTREINTE

- Le 13 février 24
- Le 12 mars 24

Bienvenue au CDG à

* **Samantha
HERNANDEZ :**
Service prévention

* **Julie CLERCQ :**
Service conseil médical



Sommaire

> EMPLOI

> MISSIONS
TEMPORAIRES

> STATUT

> CNRACL

> SANTE
CONDITIONS DE
TRAVAIL

> JURISPRUDENCE

> MARCHES
PUBLIC

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Cher(e)s collègues,

En ce début d'année 2024, je souhaite vous adresser, au nom du Centre de gestion du Lot, mes vœux les plus chaleureux.

Dans un département où la ruralité est une richesse et constitue une identité forte, l'engagement du CDG46 envers vous et vos collectivités s'ancre pleinement dans les réalités locales.

En tant que partenaire RH, mes équipes et moi-même sommes conscients des enjeux qui pèsent sur vos épaules. Les défis liés à la gestion du personnel dans un contexte réglementaire sans cesse en mouvement nécessitent une collaboration étroite et un partage constant de bonnes pratiques.

En cette nouvelle année, nous renforçons notre engagement à être proches de vous, à être présents sur le terrain, à écouter attentivement vos besoins spécifiques, et à réfléchir ensemble à des solutions pour répondre à vos défis particuliers.

Que 2024 soit une année de collaborations fructueuses, de réussites collectives et de bien-être partagé.

Bien à vous,

Véronique ARNAUDET, Présidente du CDG46

FAQ SUR LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT

Compilation des questions les plus fréquemment posées au service conseil statutaire depuis la publication du décret du 31 octobre 2023.

› La saisine préalable du comité social territorial est-elle obligatoire avant que les organes délibérants des collectivités puissent instituer cette prime ?

Oui.

La saisine préalable est expressément visée dans le décret. Cependant, pour les collectivités de moins de 50 agents, le comité social territorial départemental a émis dans séance du 30 novembre 2023 un avis favorable au projet de délibération portant sur l'instauration de la prime du pouvoir d'achat. Ainsi, il est possible pour ces collectivités de délibérer en visant l'avis global rendu par l'instance, en respectant les conditions et montants prévus par les textes.

› Un agent recruté le 6 janvier 2023 dans une collectivité peut-il bénéficier de la prime pouvoir d'achat ?

Non, puisqu'une des conditions pour y prétendre est d'être recruté à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023.

› La rémunération brute de référence est-elle reconstituée sur la base d'un temps complet pour un agent qui exerce ses fonctions à temps non complet ?

Non.

Le décret ne le prévoit pas. Seuls sont pris en compte les revenus réellement perçus.

En revanche, le montant de la prime sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

› Les organes délibérants des collectivités peuvent-ils définir des critères d'attribution liés par exemple à la manière de servir des agents ?

Non.

L'attribution individuelle ne peut être modulée selon des critères étrangers au décret du 31 octobre 2023.

› Est-ce qu'un agent en CLM ou CMO peut percevoir la prime de pouvoir d'achat ?

Oui.

En revanche, la rémunération de l'agent ne sera pas reconstituée sur la base du plein traitement. Seule la rémunération brute effectivement versée sera prise en compte.

› Un agent en disponibilité depuis le 1^{er} novembre 2020 est réintégré le 1^{er} avril 2023. Peut-il percevoir la prime de pouvoir d'achat ?

Oui.

Les agents sont éligibles à la prime, quelle que soit leur position statutaire, dès lors qu'ils sont employés et rémunérés au 30 juin 2023.

› Un agent contractuel ayant été recruté par une collectivité avant le 1^{er} janvier 2023 a son contrat qui prend fin le 1^{er} juillet 2023. La collectivité décide de délibérer au mois de janvier 2024 sur l'octroi de la prime de pouvoir d'achat. Devra-t-elle inclure dans les bénéficiaires son ancien agent ?

Oui.

Le décret précise que l'agent doit être rémunéré au 30 juin 2023 mais pas qu'il doit faire toujours partie des effectifs de la collectivité pour percevoir la prime.

› Un agent ayant occupé un premier emploi de novembre 2022 au 15 février 2023 puis un second emploi du 1^{er} avril 2023 au 1^{er} août 2023 est-il éligible à la prime de pouvoir d'achat ?

Oui.

L'interruption de l'activité n'emporte aucune incidence sur l'éligibilité à la prime.

› Un agent intercommunal travaille auprès de 2 collectivités. Il cumule son activité publique avec une activité dans le secteur privé. Faut-il pour déterminer la tranche de référence prendre en compte l'ensemble des rémunérations perçues auprès des employeurs de l'agent ?

Non.

La note d'information de la DGCL du 15 novembre 2023 indique que la rémunération de référence est celle versée par les employeurs publics. La rémunération versée au titre d'une ou plusieurs activités privées lucratives à un agent public n'est pas prise en compte.

› La prime pouvoir d'achat est-elle comme pour la prime exceptionnelle Covid exonérée des cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu ?

Non.

Cette prime est soumise aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

Recrutement des agents contractuels de droit public

La loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 a introduit et encadré la procédure de recrutement des agents contractuels de droit public.

A ce titre, nous vous proposons sur notre site [une documentation qui reprend l'ensemble des étapes et informations inhérentes au recrutement d'un agent contractuel](#)

Le service gestion des contractuels reste à votre disposition pour tout complément d'information.



CNRACL

FIN DE LA DEMANDE D'ATTESTATION DE CESSATION DE COTISATIONS

A compter de novembre 2023, les employeurs entrés en DSN ne recevront plus le courrier leur demandant de fournir l'attestation de cessation de cotisations pour les agents en instance de départ à la retraite.

Il est **impératif** en revanche de signaler dans la DSN la date de fin de contrat de travail de l'agent. Reportez-vous à la page 13 du [Guide des bonnes pratiques déclaratives en DSN](#).

Pour rappel, vous trouverez également dans ce guide les modalités de déclarations des primes/ rémunérations perçues par les agents, après leur départ à la retraite.



LA RÉFORME DES RETRAITES ÉLARGIT LE DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE AUX FONCTIONNAIRES

A compter du 1er septembre 2023, un fonctionnaire en fin de carrière peut partir à la retraite progressivement, c'est-à-dire percevoir une partie de sa retraite de base avant d'atteindre l'âge légal, tout en poursuivant son activité professionnelle à temps partiel (ou temps non complet), et ainsi acquérir des droits au titre de cette activité jusqu'à la liquidation de sa pension complète.

Le décret relatif à la mise en place du dispositif de retraite progressive est paru au journal officiel le 11 août 2023. Une circulaire d'application est en cours de rédaction ; elle précisera les modalités de mise en œuvre.

⇒ Les conditions d'accès dans la fonction publique :

- Le dispositif est ouvert, quelle que soit la catégorie d'emploi des fonctionnaires (sédentaire, active ou super active), **au plus tôt deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite ;**
- Le futur retraité doit **justifier d'au moins 150 trimestres** d'assurance, toutes activités confondues ;
- Il doit **travailler à temps partiel**, ou être en attente d'une autorisation d'exercice à temps partiel, d'au minimum 50 % et d'au maximum 90 % d'un temps complet.

OUVERTURE DU NOUVEAU SIMULATEUR DE DÉPART À LA RETRAITE CNRACL

Le nouveau simulateur de retraite CNRACL est mis à votre disposition dans PEP's.

Ce nouveau service est déployé en complément de l'actuel service « Estimation de pension CNRACL ». Dans le cadre de la modernisation de l'offre de services au titre des demandes de départ à la retraite CNRACL, le service Estimation de pension CNRACL sera arrêté définitivement fin juin 2024.

Découvrez le nouveau service « Simulation de retraite CNRACL » dans la thématique « Droits à pension » et :

- › Réalisez des projections de carrière à différentes dates de départ, sur un principe de bac à sable :
 - Les données utilisées lors de la simulation sont issues du compte individuel retraite (CIR) de votre agent et sont ajustables, modifiables, mais ne sont pas enregistrées dans le CIR ;
 - La simulation reste néanmoins disponible dans le simulateur pendant 60 jours.
- › Demandez une simulation, alors qu'une liquidation de pension est en cours d'étude ou terminée ;
- › Consultez un résultat de synthèse par période de 6 mois à compter de l'âge d'ouverture des droits à pension de l'assuré jusqu'à la limite d'âge de son emploi ;

- › Effectuez une estimation détaillée ou simplifiée pour une date de départ précise ;
- › Disposez de 3 documents issus de la simulation :
 - Résultat de la simulation par période de 6 mois (PDF synthèse) ;
 - Informations principales (PDF simplifié) ;
 - Présentation de toutes les informations de calcul (PDF détaillé).

Pour avoir accès à ce nouveau service : les droits d'accès ont été attribués par défaut à l'ensemble des administrateurs et utilisateurs PEP's ayant accès au service Estimation de pension CNRACL. Pour toute modification, il appartient aux administrateurs PEP's de gérer les droits d'accès via la gestion des comptes dans PEP's.

Pour vous accompagner dans votre appropriation de ce nouveau service, reportez-vous à l'aide à votre disposition dans PEP's :

[Pas-à-pas « Nouveau service de simulation de retraite CNRACL ».](#)

[Webinaire « Simulation de retraite CNRACL - présentation du service »](#)

[Webinaire « Comment effectuer une simulation ? »](#)

[FAQ « PEP's – simulation de pension CNRACL- foire aux questions ».](#)

Reconductions des ateliers CNRACL

Les ateliers pratiques CNRACL, sur le thème de la gestion et de la fiabilisation du CIR (Compte Individuel Retraite CNRACL) sont reconduits en 2024.

Six ateliers sont prévus sur une demi-journée aux dates suivantes :

- Mardi 23 avril 2024, de 8h30 à 12h ;
- Mardi 23 avril 2024, de 13h30 à 17h ;
- Jeudi 30 mai 2024, de 8h30 à 12h ;
- Jeudi 30 mai 2024, de 13h30 à 17h ;
- Mercredi 19 juin 2024, de 8h30 à 12h ;
- Mercredi 19 juin 2024, de 13h30 à 17h.

Les 2 objectifs de ces ateliers sont de maîtriser le CIR CNRACL (récapitulatif de la carrière CNRACL) des agents de la collectivité, c'est à dire de savoir le consulter, le lire et le corriger ; ainsi que de savoir compléter les dossiers QCIR (qualification des CIR), qui sont envoyés automatiquement par la CNRACL, tous les ans, dans l'espace Pep's des collectivités.

Pour rappel, une **inscription au préalable est indispensable** auprès du service retraite du centre de gestion.

Reconduction des permanences CNRACL sur site (Figeac et Souillac)

Les permanences CNRACL sont également reconduites pour 2024 aux dates suivantes :

- › FIGEAC (à la maison de la formation) :
 - Mardi 02 avril 2024 ;
 - Mardi 11 juin 2024 ;
 - Mardi 22 octobre 2024.
- › SOUILLAC :
 - Mardi 07 mai 2024 ;
 - Mardi 16 juillet 2024 ;
 - Mardi 12 novembre 2024.

Les agents concernés sont les fonctionnaires territoriaux du Lot ayant **au moins 59 ans** et ayant cotisé au moins deux ans à la CNRACL. Ils doivent prendre **rendez-vous au préalable** auprès du service retraite du centre de gestion.

Une étude personnalisée leur sera faite et étudiée lors d'un entretien de 45 minutes environ.

[Accès au calendrier sur le site internet du centre de gestion](#)

⇄ EMPLOI - CONCOURS - MISSIONS TEMPORAIRES

RECENSEMENT DES BESOINS CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS :

Le recensement des besoins a eu lieu du 15 décembre 2023 jusqu'au 15 janvier 2024, pour la première année de manière dématérialisée.

Rappel : ce recensement ne constitue en aucun cas un engagement quant aux décisions ultérieures de nomination, les données collectées sont exclusivement destinées à établir le nombre de postes ouverts aux concours ou de décider de l'ouverture d'un examen professionnel.

Ce recensement permettra d'élaborer le **calendrier des concours et examens professionnels 2025** qui paraîtra fin juin 2024.

MISSIONS TEMPORAIRES

Pour **rappel**, nous disposons d'un vivier de remplaçant(es) pour répondre à vos besoins sur les métiers suivants :

- › **Filière technique** : espaces verts, entretien des bâtiments et travaux divers, ...
- › **Filière administrative** : accueil, gestion de planning, secrétaire de mairie...
- › **ATSEM et agent de service** : aide repas, ménage, périscolaire, animation...



Vous avez besoin d'un **renfort pour la période budgétaire** ou, vous souhaitez **anticiper vos départs à la retraite** ... nos secrétaires de mairie nouvellement formées sont prêtes à intervenir dans vos collectivités avec un petit tuilage au départ pour les épauler avant de se lancer dans l'aventure de ce beau métier de secrétaire de mairie !



MARCHÉS PUBLICS

EVOLUTION DES « SEUILS DE PUBLICITÉ » DES MARCHÉS PUBLICS

Voici les nouveaux seuils « européens » pour la période 2024-2025 :

<i>Pour les pouvoirs adjudicateurs du type collectivités territoriales</i>	2022-2023	2024-2025
Marchés de fournitures et services	215 000 €	221 000 €
Marchés de travaux et contrats de concessions	5 382 000 €	5 538 000 €

ACCOMPAGNEMENT DU CDG POUR LA DÉMATÉRIALISATION DES MARCHÉS PUBLICS.

Le pôle numérique peut vous accompagner dans la publication dématérialisée d'un marché public sur le profil acheteur qu'il met à votre disposition avec la prestation MP-01 (voir le catalogue).

Contact : M. Frédéric FRANCES – 05 65 23 00 94 – marches-publics@cdg46.fr



SANTÉ - CONDITIONS DE TRAVAIL

TROPHÉE « COLLECTIVITÉS ET PRÉVENTION DES CANCERS »



La stratégie décennale de lutte contre les cancers 2021-2030 fixe d'ambitieux objectifs en matière de promotion de la santé et de prévention des cancers, notamment parvenir à réduire de 60 000 le nombre de cancers par an, à l'horizon 2040.

La mobilisation des collectivités territoriales représente un levier d'actions important, leur champ de compétences étant une ressource essentielle.

Ainsi, l'Institut national du cancer lance la première édition de son trophée « collectivités et prévention des cancers » qui permettra de repérer, étudier et valoriser les programmes ou actions de prévention des cancers, mis en œuvre par les collectivités, qui se distinguent par leur qualité et pertinence.

Cet évènement a deux objectifs :

- › Donner de la visibilité aux actions de prévention des cancers mises en place par des collectivités et susciter l'engagement ;
- › Identifier et étudier des actions prometteuses, voire probantes à déployer.

Les projets sélectionnés seront classés suivant les différentes catégories identifiées par le jury. Les trophées seront remis aux lauréats, lors d'un évènement organisé par l'Institut national du cancer dans le courant de l'année 2024.

Alors, si votre collectivité a mis en place un projet qui contribue à la prévention des cancers, candidatez ! Pour celles n'ayant pas mené d'action, nous vous invitons à les déployer dans le futur, en lien avec le Club « collectivités territoriales et prévention des cancers ».

Date limite de soumission des projets : 01/03/2024 – 16h00

[Appel à candidatures](#)



JURIDIQUE

GUIDE RELATIF À LA PRISE EN CHARGE, PAR LES EMPLOYEURS PUBLICS, DES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES

Afin de contribuer à la protection des victimes de violences conjugales, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) a, en partenariat d'experts en droits des femmes et des référents égalités, publié un guide à destination des employeurs publics, agents et services RH, ainsi qu'à l'ensemble des acteurs de prévention et de lutte contre les discriminations.

Ce guide :

- › Propose une définition des différents types de violences conjugales et intrafamiliales, ainsi qu'une analyse de leur impact sur les organisations de travail ;
- › Signale les outils et les dispositifs pouvant être mobilisés afin de sensibiliser les agents, faciliter la détection et favoriser un climat de confiance propice à la libération de la parole ;

- › Contient des informations essentielles à propos de l'accueil, de la mise en sécurité des victimes, de l'appui financier possible et l'aide à la recherche d'un logement, mais aussi concernant l'accompagnement psychologique et juridique des victimes ainsi que des collègues informés ;
- › Fournit une liste de contacts utiles en annexes.

[Consulter le guide](#)



LE PRINCIPE DE LAÏCITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE



La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République assortie du décret du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique, nous fait obligation de sensibiliser les agents publics au principe de laïcité et la diffusion d'informations au sujet de ce principe.

A l'occasion de la journée de la laïcité organisée, chaque année, le 9 décembre, le Centre de gestion du Lot a proposé, le 22 décembre dernier, une conférence portant sur la laïcité et son application au sein de la fonction publique territoriale. Celle-ci a été animée par Monsieur Claude Beaufils, référent laïcité, désigné par le Centre de gestion.

A ce sujet, la DGAFP a publié le premier guide relatif à la laïcité dans la fonction publique.

Ce guide propose, dans un premier temps, de définir le principe de laïcité et, dans un second temps, différents cas pratiques qui permettent de comprendre comment se vit au quotidien le principe de laïcité dans la fonction publique.

Pour rappel, les collectivités et établissements publics affiliés au Centre de gestion du Lot ont la possibilité de saisir le référent laïcité, désigné par le Président du Centre de gestion.

Celui-ci a pour mission de :

- › Conseiller les chefs de service et agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général ;
- › Sensibiliser les agents publics au principe de laïcité ;
- › D'organiser, à son niveau, et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année ;
- › Répondre aux sollicitations, en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité, ...

[Consulter le guide](#)

JURISPRUDENCE

EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS ET CONGÉ DE MALADIE

Arrêt du Conseil d'Etat n°459472 du 03 juillet 2023

Les faits :

Le 17 février 2018, la rectrice de l'académie de Lyon a infligé à M. A. une sanction disciplinaire d'exclusion de ses fonctions pour une durée de 2 ans, alors que l'agent était en congé de maladie.

Le 1er juin 2018, la rectrice prend un arrêté suspendant la rémunération de l'agent à compter du 17 février 2018.

M. A. demande au tribunal administratif de Lyon d'annuler l'arrêté du 1er juin 2018.

Le tribunal administratif rejette la demande de M. A.

M. A forme un appel devant la cour administrative d'appel de Lyon qui rejette également la demande sa demande.

Le Conseil d'État dans sa décision du 03 juillet 2023 rappelle que la procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, et 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, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction.

Il résulte de ce qui précède que c'est sans erreur de droit que la cour administrative d'appel de Lyon a jugé que la circonstance que M. A... était en congé de

maladie ne faisait pas obstacle à l'entrée en vigueur, le 17 février 2018, de la décision par laquelle la rectrice de l'académie de Lyon lui a infligé la sanction disciplinaire d'exclusion de ses fonctions pour une durée de deux ans, et qu'elle en a déduit qu'il n'était pas fondé à demander l'annulation de l'arrêté du 1er juin 2018 par lequel la même autorité a suspendu sa rémunération à compter du 17 février 2018.

Il résulte de tout ce qui précède que le pourvoi de M. A. doit être rejeté.

Le Conseil d'Etat revient sur la jurisprudence constante relative à l'articulation entre un arrêt maladie et une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions. En effet, les juges administratifs affirmaient que même si le congé maladie accordé à un agent ne faisait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire, en revanche l'exclusion temporaire de fonctions ne pouvait être exécutée que postérieurement à l'expiration du congé de maladie.

Dorénavant, une exclusion temporaire de fonctions peut prendre effet pendant le congé de maladie.