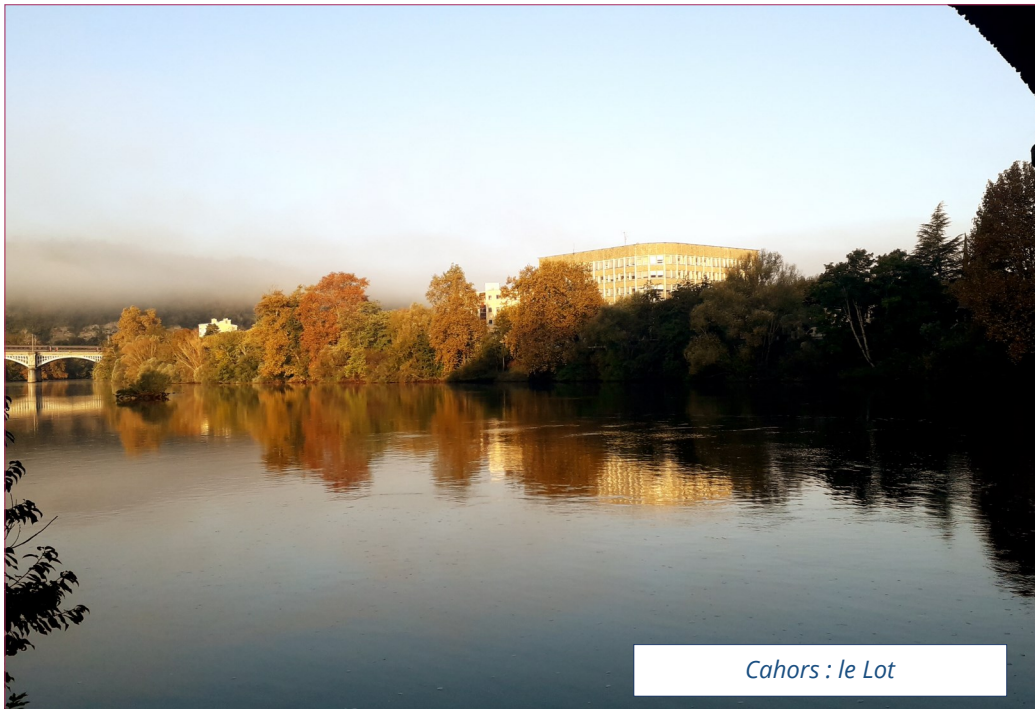


# Bulletin d'information

Numéro 44

Nov. / Déc. 2024



Cahors : le Lot



## Agenda

### > CST :

- Le 21 nov. 24

### > CONSEIL MÉDICAL :

#### FORMATION RESTREINTE

- Le 12 nov. 24
- Le 10 déc.24

#### FORMATION PLEINIÈRE

- Le 13 nov. 24

### > CNRACL :

- Le 12 nov. 24 Souillac

### > ATELIER CONSEIL MÉDICAL

- Le 19 déc.24



## PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE



### Sommaire

- > PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
- > STATUT
- > CONCOURS
- > JURIDIQUE
- > SANTE - CONDITIONS DE TRAVAIL
- > CNRACL
- > JURISPRUDENCE

### MISE EN GARDE CONTRE LE DÉMARCHAGE ABUSIF

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement des collectivités territoriales pour la gestion de la protection sociale complémentaire des agents, le CDG46 a été informé d'un démarchage auprès des collectivités du département, basé sur des approximations et des informations erronées.

Ce démarchage intervient dans le cadre de la perspective de la participation obligatoire des employeurs à la Prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Compte tenu de son contenu, il apparaît pouvoir conduire les employeurs territoriaux vers des solutions inadaptées et irrégulières.

Nous vous rappelons que, conformément à l'article L.827-7 du Code général de la fonction publique, les centres de gestion concluent, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, et après mise en concurrence, des conventions de participation en matière de protection sociale complémentaire.

Une convention de participation a été conclue sur le risque prévoyance avec Collecteam pour la période 2025-2030.

Pour toute demande de renseignement, vous pouvez adresser un mail à l'adresse [psc@cdg46.fr](mailto:psc@cdg46.fr)



# LE CDG46 PARTENAIRE DU LYCEE CLEMENT MAROT

Le 15 octobre dernier, Véronique ARNAUDET a signé avec le lycée Clément Marot, une **convention de partenariat**, pour l'année scolaire 2024-2025, qui concerne le **BAC PROFESSIONNEL AGORA** (Assistant à la gestion des organisations et des activités).

Cette formation, de coloration « **assistant administratif des organisations publiques** », a pour objectif de :

- › Faciliter le recrutement de personnel dans les collectivités et organismes publics à différents niveaux de formation,
- › Favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes dans les métiers administratifs des collectivités et organismes publics,
- › Rendre attractives les formations professionnelles en les adaptant aux besoins spécifiques locaux et renforcer leur lisibilité auprès des élèves, des parents et des potentiels recruteurs.



Les signataires de cette convention ont pour ambition de promouvoir cette offre de formation, de valoriser le savoir faire spécifique des collectivités et organismes publics et de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.



## STATUT

### FAQ CONSEIL STATUTAIRE

#### **Comment est indemnisée une semaine d'astreinte comportant un jour férié qui tombe un jour de la semaine pour un agent de la filière technique ?**

Le montant forfaitaire d'indemnisation octroyé pour une astreinte d'exploitation qui se déroule sur une semaine complète (159,20€) correspond à l'indemnisation cumulée de 7 nuits (10,75 € la nuit), d'un samedi (37,40€) et d'un dimanche (46,55€).

Si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant de la semaine complète auquel s'ajoute le montant du jour férié (46,55€). Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie « diurne » de la journée. Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi.

#### **Quel est le préavis d'un agent fonctionnaire qui présente sa démission ?**

L'agent fonctionnaire n'est pas soumis au respect d'un préavis comme un agent contractuel. Conformément aux articles L551-1 et L551-2 du CGFP, la décision de l'autorité territoriale doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la réception de la présentation de la démission.

C'est l'autorité territoriale qui fixe la date de départ de l'agent.

#### **Un fonctionnaire durant une disponibilité pour convenances personnelles peut-il être placé en congés annuels ?**

**Non.**

Le fonctionnaire en disponibilité ne peut plus bénéficier de congés annuels, et n'en génère plus, puisque ceux-ci sont liés à la position d'activité.

#### **Un agent à temps complet peut-il muter sur un emploi à temps non complet ?**

**Oui.**

Aucune disposition ne l'interdit. Cependant lorsque l'emploi concerné est d'une durée hebdomadaire inférieure à 28 heures, il convient d'informer l'agent de la perte de son affiliation à la CNRACL et qu'il relèvera du régime général de sécurité sociale.

#### **Est-ce que le poste d'un agent placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) depuis plus de 12 mois consécutifs peut être déclaré vacant ?**

**Oui.**

[L'article 47-11 du décret n°86-442 du 14 mars 1986](#) indique que lorsqu'un fonctionnaire est en CITIS depuis plus de douze mois consécutifs, son emploi peut être déclaré vacant.

#### **Est-il possible de modifier la date de fin d'un CDD par avenant ?**

**Non.**

En touchant au terme du contrat, cela constitue une modification substantielle du contrat.

Or, cela ne peut s'opérer par avenant.

Soit le terme est raccourci à la demande de la collectivité, et cela doit être analysé comme un licenciement selon un des motifs de l'article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, soit cela résulte d'une demande de l'agent, ce sera alors une démission.

### **Les jours fériés doivent-ils être récupérés s'ils tombent un jour non travaillé pour un agent à temps partiel ?** **Non.**

Il n'existe aucun droit à récupération dans le cas où le jour férié coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel. En effet, dans un arrêt en date du 16 octobre 1998, n°169547, le Conseil d'Etat pose le principe que les jours fériés ne sont pas récupérables s'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas du fait de son temps partiel.

### **Peut-on décompter des jours de congés annuels en heures ?** **Non.**

La détermination des droits à congés annuels s'effectue en jours ouvrés et non en heures (article 1<sup>er</sup> du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985, et décision CAA Paris, 29.01.2008, n° 06PA01869).

En effet, tout agent public en activité a droit, pour une année de services accomplis, à un congé d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés (c'est-à-dire les jours où l'agent est soumis à ses obligations de travail)

### **GESTIONS DES CONTRACTUELS**

Les ateliers sur la procédure de recrutement des agents contractuels animés par Mme Angélique LIOGER seront reconduits sur l'année 2025.

Le calendrier vous sera communiqué d'ici la fin de l'année.

## EMPLOI - CONCOURS - MISSIONS TEMPORAIRES

Le jeudi 19 septembre dernier, **39 candidats** ont passé l'écrit de **l'examen d'Animateur Territorial principal de 2ème classe - session 2024 par promotion interne** (29,10 % d'absentéisme).

- > Lieux : salle « la grange du Causse » à Souломès et salle du CDG du Lot à Pradines.
- > Les **oraux auront lieu** dans les locaux du CDG du Lot à Pradines **du lundi 25 au mercredi 27 novembre 2024.**



**Le concours d'AGENT DE MAITRISE TERRITORIAL spécialité « espaces naturels, espaces verts »** aura lieu le **jeudi 23 janvier 2025 aux environs de Cahors.**

- > Nombre de dossiers reçus : **156**
- > L'instruction des dossiers est en cours, les candidats admis à concourir pour **l'épreuve d'admissibilité** seront convoqués **mi-décembre.**

### **RAPPORT SOCIAL UNIQUE - CAMPAGNE 2023**

Le 31 octobre 2024 se terminait la campagne **Rapport Social Unique pour les données de l'année 2023.**

Le **taux de retour** est de **64,81%.**

La plateforme reste ouverte **jusqu'au 31 décembre 2024** pour les collectivités souhaitant saisir leur RSU en autonomie.



### **MISSIONS TEMPORAIRES / SECRETAIRE DE MAIRIE ITINERANTE**

Nous tenions à remercier les collectivités qui font appel au service de remplacement du CDG du LOT et particulièrement à notre secrétaire de mairie itinérante, **Madame Valérie REED !**

**Lors des remplacements effectués, l'accueil des élus et des agents des collectivités, lui permettent de travailler dans un environnement chaleureux et bienveillant.**

## NOUVEAUTÉ !

### ATELIERS « emploi territorial » et « rapport social unique »

Cette année, le pôle « emploi, concours, missions temporaires » a mis en place des ateliers pratiques pour les collectivités adhérentes :

- › Des ateliers en présentiel sur la « **présentation du site Emploi-territorial.fr** »
- › Des ateliers en webinaire sur le « **rapport social unique** »

Ces ateliers, animés par **Madame Laura BUGAJ**, seront **renouvelés en 2025** pour les agents n'ayant pas pu y participer en 2024 et souhaitant avoir un aperçu des différentes possibilités et obligations de ces 2 sites.

## SANTÉ - PREVENTION

### MÉDECINE DU TRAVAIL

A la demande pressante depuis 2019 des collectivités et établissements publics du Lot, le centre de gestion a réouvert, en juin 2024, un service de médecine du travail.

Chaque employeur territorial a l'obligation de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité. Le service santé-prévention du centre de gestion du Lot permet à toutes les collectivités adhérentes de répondre à cette obligation légale.

**Au 1<sup>er</sup> novembre 2024, 226 collectivités territoriales et établissements publics ont adhéré au service santé-prévention du Centre de gestion du Lot, ce qui représente plus de 3 000 agents.**

Le service de médecine du travail est chargé d'assurer le suivi médical des agents et de conseiller les employeurs territoriaux ainsi que les agents afin de promouvoir une politique de santé au travail. Il est constitué, sous l'égide du médecin du travail, d'une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels qualifiés.

Pour le bon fonctionnement du service et afin de faciliter l'organisation des visites, un certain nombre de conditions ont été définies.

**Lors de l'adhésion au service, il est notamment indispensable que l'autorité territoriale transmette les informations nécessaires à la création et mise à jour du dossier administratif de l'agent, au moyen du formulaire de renseignements prévu à cet effet.** Ce dernier doit être renvoyé au centre de gestion pour rendre l'adhésion effective.

[Rappel portant sur les modalités d'adhésion au service santé-prévention](#) :

La mission santé et prévention proposée par le centre de gestion est une mission facultative. Pour y adhérer, il convient de délibérer et de signer la convention d'adhésion correspondante. D'autre part, l'autorité territoriale déclare les effectifs à suivre, selon l'outil proposé par le centre de gestion.

Une copie de la délibération ainsi que deux exemplaires originaux de la convention signée, sont à renvoyer au service santé-prévention.

La participation financière due par la collectivité est fixée selon les modalités suivantes : un montant forfaitaire par agent et par an est fixé par le conseil d'administration du Centre de gestion du lot.

Celle-ci comprend :

- › La prévention des risques professionnels, dont la mission d'ergonomie ;
- › Le suivi médical individuel en lien avec le travail, périodique ou à la demande ;
- › La mission handicap.

La levée du tarif par agent sera réalisée sur la base des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier de l'année à échoir, déclarés par la collectivité.

Retrouvez toutes les informations relatives à la médecine du travail sur le site internet du Centre de gestion (lien ci-après : [Santé-prévention](#)).

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) est organisée tous les ans, en novembre. Elle permet de sensibiliser et de mobiliser les collectivités territoriales, entreprises et associations autour de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Cette semaine se déroulera du lundi 18 au dimanche 24 novembre 2024 et portera sur la thématique « handicap et parcours professionnel : comment assurer une vraie égalité des chances ? ».

Le parcours vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap n'atteint toujours pas ses objectifs. En 4 ans, le taux de chômage des personnes en situation de handicap est passé de 18% à 12%, son plus bas niveau depuis près de 10 ans. Toutefois il demeure toujours beaucoup plus élevé que celui de l'ensemble de la population (7,5% au 4<sup>ème</sup> trimestre 2023).

Même si les chiffres des embauches évoluent dans le bon sens, améliorer les carrières professionnelles des personnes en situation de handicap reste encore un enjeu fort.

En 2024, le handicap demeure la première cause de discrimination en France. Dans le milieu professionnel, les personnes en situation de handicap sont confrontées à de nombreux préjugés qui les empêchent de bénéficier d'une réelle évolution dans leur carrière.

Le sujet invite à une prise de conscience de tous, une implication totale des parties prenantes et une ambition d'aller plus loin ensemble pour une société inclusive et l'accès à une pleine et entière citoyenneté.

La SEEPH 2024 est une opportunité précieuse pour vivre une expérience professionnelle immersive grâce au DuoDay 2024 qui se tiendra le 21 novembre 2024. Cette journée offre une occasion unique aux personnes en situation de handicap de découvrir un environnement de travail en immersion réelle. Au-delà d'une simple découverte, DuoDay est un lieu d'échange et de partage avec un professionnel. De plus, l'action a pour objectif de changer les regards des agents sur l'employabilité des personnes en situation de handicap.



**GOUVERNEMENT**  
Liberté  
Égalité  
Fraternité

**alseei**

# DuoDay 2024

**Emploi et handicap :  
et si on commençait par un duo ?**

**Candidat**  
Vous souhaitez découvrir un  
métier, une entreprise...

**Employeur**  
Vous souhaitez accueillir un  
stagiaire au sein de votre  
entreprise...

**Structure accompagnante**  
Vous êtes un professionnel  
de l'accompagnement des  
personnes en situation de  
handicap...

DuoDay 2024 c'est le :  
**21**  
NOVEMBRE





# CNRACL

## DÉPLOIEMENT ET MODERNISATION DE L'OFFRE DE SERVICES CNRACL

Les nouveaux services « Demandes de retraite CNRACL et RAFP », « Comptes individuels retraites » et la nouvelle version du service « Simulation de retraite CNRACL » sont désormais disponibles depuis la plateforme PEP's.



## EVOLUTION DE L'INITIALISATION DES DOSSIERS DE RÉVERSION D'ACTIFS

L'employeur n'est plus à l'origine de la création du dossier de demande de réversion.

Le bénéficiaire effectue sa demande soit sur le service en ligne « Demande de réversion » du portail info.retraite.fr, soit directement auprès de la CNRACL pour les orphelins et leurs représentants.

Le dossier de demande de liquidation de l'agent concerné apparaît alors dans la liste des demandes à instruire dans le service « Demande de retraite CNRACL et [RAFP](#) » de PEP's.



# JURISPRUDENCE

## ACTE CRÉATEUR DE DROITS

[Arrêt du Conseil d'Etat n°474779 du 22 février 2024](#)

### Les faits :

Une infirmière de l'assistance publique-hôpitaux de Paris mute le 2 janvier 2017 comme formatrice au sein d'un groupement hospitalier universitaire. Sa mobilité s'effectue avec l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> janvier, des réformes du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations, le PPCR », qui réévalue la grille des infirmiers en soins généraux. L'agent, classé au 5<sup>ème</sup> échelon de son grade (IB 497), devait ainsi être reclassé au 4<sup>ème</sup> échelon (IB 504). Cependant, la décision de recrutement lui accorde le 6<sup>ème</sup> échelon (IB 591). En réalité, elle est rémunérée au 6<sup>ème</sup> échelon de l'ancienne grille, puis au 5<sup>ème</sup> échelon de la grille issue de la réforme, mais, à aucun moment, l'administration ne retire la décision la plaçant au 6<sup>ème</sup> échelon.

L'agent s'estime lésé et demande l'indemnisation et la régularisation rétroactive de ses bulletins de paye. Son employeur lui oppose une erreur matérielle, pour en déduire qu'elle n'était pas de nature à créer des droits au profit de l'intéressé.

L'agent a relevé appel du jugement du 27 septembre 2021 par lequel le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant, d'une part, à l'annulation de la décision implicite rejetant sa demande préalable et, d'autre part, à l'indemnisation des préjudices résultant de l'inexécution des dispositions financières attachées à la décision du 2 janvier 2017.

L'agent se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 7 avril 2023 par lequel la cour administrative d'appel de Paris a rejeté l'appel qu'elle avait formé contre ce jugement.

**Le Conseil d'Etat, rappelle que l'employeur ne peut pas retirer une décision explicite accordant un avantage, notamment financier, et créatrice de droit, au-delà d'un délai de 4 mois à compter de son édicition, sauf fraude ou inexistence, même s'il ne pouvait pas légalement l'accorder. L'erreur matérielle qui empêche de créer des droits reste très limitée.**

**En pratique, pour qu'une erreur matérielle rende inexistante la décision, il faut à la fois que l'employeur n'ait manifestement pas eu l'intention de prendre la décision qui l'a formalisée, et qu'un destinataire moyen et de bonne foi ne puisse pas à l'évidence ignorer qu'elle comportait une erreur matérielle, de sorte qu'il n'y a pas lieu à reconnaître une situation juridiquement protégée.**

**Pour le Conseil d'Etat, la décision a bien accordé à l'agent une rémunération sur la base du 6<sup>ème</sup> échelon auquel correspondent des indices résultant de la grille indiciaire issue de la réforme. Même si l'agent ne pouvait pas légalement se voir accorder l'avancement d'échelon prévu par la décision, et que le groupement hospitalier s'est heurté à des difficultés dans la mise en œuvre de la réforme et n'a jamais payé l'agent au 6<sup>ème</sup> échelon de la nouvelle grille, cela ne caractérisait pas une pure erreur matérielle qui aurait privé les décisions de toute existence légale et de tout caractère créateur de droits pour l'agent. En décidant le contraire, la cour a mal qualifié les faits.**

**Il résulte de ce qui précède, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens du pourvoi, que l'agent est fondé à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque.**