

Bulletin d'information

Numéro 43

Sept / Oct.

2024



Commune de Puy L'Evêque



Agenda

> CST :

- Le 26 sept. 24

> CONSEIL MÉDICAL :

FORMATION RESTREINTE

- Le 08 oct. 24
- Le 12 nov. 24

FORMATION PLEINIERE

- Le 13 nov. 24

> CNRACL :

- Le 22 oct. 24 Figeac
- Le 12 nov. 24 Souillac

> ATELIER

- Le 03 oct. 24 : procédure de recrutement des agents contractuels



PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE



Sommaire

> PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Dans le cadre de sa politique d'accompagnement en faveur des collectivités et établissements publics, le CDG 46 a décidé de conclure une convention de participation dans le domaine de la prévoyance à effet du 1er janvier 2025.

À l'issue de la procédure de mise en concurrence et après avis du comité social territorial, le conseil d'administration du CDG 46 a décidé lors de sa séance du 04/07/24, de retenir la proposition de Collecteam/Allianz.

Afin de vous présenter les modalités de l'offre, des réunions sont proposées sur tout le département à partir du 16 septembre 2024. Vous pouvez d'ores et déjà vous inscrire, ainsi que vos collaborateurs (DGS, DGA, DRH, Gestionnaire RH, SGM), à l'une des réunions suivantes :

Lundi 16 septembre :

- 13h30 : Martel
- 16h00 : Gramat

Mardi 17 septembre :

- 10h00 : Bretenoux
- 14h00 : Latronquière
- 16h00 : Lacapelle Marival

Mercredi 18 septembre :

- 9h00 : Gourdon
- 11h00 : Souillac
- 16h00 : Caniac du Causse

Mardi 24 septembre :

- 9h00 : Lalbenque
- 11h00 : Castelnau Montratier
- 14h00 : Lamagdelaine

Mercredi 25 septembre :

- 9h00 : Limogne en Quercy
- 11h00 : Brengues
- 14h00 : Figeac

Jeudi 26 septembre :

- 9h00 : Le Boulve
- 11h00 : Prayssac
- 14h00 : Cazals
- 16h00 : Pradines

Cliquez [ici](#) pour vous inscrire.

**PRÉVOYANCE
MAINTIEN DE SALAIRE**

 Centre de Gestion
Fonction Publique
Territoriale du Lot

**Aujourd'hui me protéger
et maintenir mes revenus
c'est essentiel !**

J'adhère et vous ?

2 min pour comprendre



**Contactez Collecteam
Nos conseillers sont à votre écoute
Du lundi au vendredi 9h-12h/14h-17h**

 **02 36 56 00 02**
 **crc@collecteam.fr**

© Collecteam 2024 - Société de courtage en assurances - 13 rue Croquechâtaigne - BP 30064 - 45380 La-Chapelle-Saint-Mesmin FR - SA au capital de 7 000 000€ - SIREN 422 092 817 - RCS Orléans N°ORLAS 07 005 898 - https://orlas.fr - Article L 520-1 du Code des assurances (liste des Compagnies d'assurance disponibles sur notre site internet) - Soumis au contrôle de l'ACPR - 4 place de Budapest - CS92454 - 75436 Paris Cedex 09 Service réclamation : reclamation@collecteam.fr

Si la collectivité décide d'adhérer au contrat collectif proposé, des réunions à destination des agents seront organisées dans un second temps.
Pour toute demande complémentaire, vous pouvez écrire à l'adresse psc@cdg46.fr

Vous trouverez également ci-dessous :

- › [Un résumé des garanties et tarifs proposés](#)
- › [Un modèle de délibération](#)
- › [La convention d'adhésion à la convention de participation](#)
- › [Un formulaire d'adhésion Collecteam](#)
- › [Un modèle de courrier de résiliation à destination des agents](#) (la demande de résiliation des contrats en cours doit avoir lieu au plus tard le 31 octobre)

STATUT

RÉGIME INDEMNITAIRE EN CAS DE CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM) ET DE GRAVE MALADIE (CGM) : NOUVEAUTÉS DU DÉCRET DU 27 JUIN 2024

Le [décret n°2024-641 du 27 juin 2024](#) modifie les règles concernant le maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État en cas de congé pour raison de santé. Il actualise le [décret n°2010-997 du 26 août 2010](#), et introduit des changements importants, applicables à partir du 1er septembre 2024.

Ce qui change au 1er septembre 2024 :

Jusqu'au 31 août 2024, les agents placés en CLM, en CGM ou en CLD voyaient le versement de leurs primes et indemnités suspendu.

Désormais, à partir du 1er septembre 2024, le décret prévoit que les agents de l'État bénéficient d'un maintien partiel de leur régime indemnitaire pendant les périodes de CLM et de CGM, selon les modalités suivantes :

- ⇒ 33 % lors de la première année ;
- ⇒ 60 % lors de la deuxième et de la troisième année.

En revanche, **le régime indemnitaire reste suspendu en cas de placement en CLD.**

Application dans la fonction publique territoriale :

Bien que ces dispositions concernent uniquement la fonction publique d'État, les collectivités territoriales

peuvent choisir de les appliquer, en vertu du principe de libre administration, dans le respect du principe de légalité : le régime indemnitaire des agents territoriaux ne peut être plus favorable que celui des agents de l'État.

Pour ce faire, les collectivités devront recueillir l'avis du Comité Social Territorial avant d'adopter ces nouvelles règles.

Important :

- ⇒ La délibération ne peut pas avoir d'effet rétroactif ;
- ⇒ En cas de requalification d'un CLM en CLD, l'agent conserve le bénéfice des primes et indemnités qui lui ont été versées durant la période de CLM, au titre des nouvelles dispositions ;
- ⇒ Les primes et indemnités maintenues au titre du congé de maladie ordinaire ne sont pas cumulables avec celles maintenues durant la période de CLM ou de CGM, au titre des nouvelles dispositions.

Le formulaire de saisine du Comité Social Territorial et la page dédiée au RIFSEEP ont été mis à jour en conséquence.

NOUVELLES MESURES POUR LES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

Vous pouvez consulter sur le site internet du centre de gestion [une FAQ](#) relative à la revalorisation du métier de secrétaire de mairie.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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

Cette loi a notamment introduit au sein du code général de la fonction publique une section relative à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (articles L.132-9-3 à L.132-9-5).

Désormais, lorsqu'ils emploient au moins 50 agents, les régions, départements, communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants doivent publier, annuellement, sur leur site internet, un index de l'égalité professionnelle regroupant les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Conformément aux dispositions du code général de la fonction publique, les décrets n°2024-801 et n°2024-802 du 13 juillet 2024 définissent les indicateurs permettant de mesurer ces écarts de rémunération, les modalités de publication des résultats de ces indicateurs ainsi que le régime des sanctions applicables.

Pour les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que pour le centre national de la fonction publique territoriale, les indicateurs sont les suivants :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les indicateurs sont calculés, chaque année, par l'employeur, au plus tard le 30 septembre de l'année en cours, à partir des données de l'année civile qui précède l'année de publication. Ces données, figurant dans la base de données sociales, sont arrêtées au 31 décembre de l'année civile écoulée.

Pour rappel, la base de données sociale est élaborée, chaque année, par les collectivités territoriales et établissements publics. Il recense un ensemble de données relatives aux agents publics. Ces données servent à l'élaboration du rapport social unique.



À partir de ces indicateurs, un index d'un niveau maximal de 100 points est calculé pour chaque employeur. Les modalités de calcul sont déterminées par les décrets précités.

Les résultats obtenus au titre de l'année civile précédente sont présentés, chaque année, au comité social territorial compétent et à l'assemblée délibérante. Ils sont ensuite publiés, au plus tard le 30 septembre, sur le site internet de chaque collectivité et transmis au préfet, au plus tard le 15 octobre.

Enfin, ils sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique au plus tard le 31 décembre de chaque année.

En cas de non-publication des indicateurs, la collectivité ou l'établissement public devra s'acquitter d'une contribution d'un montant forfaitaire fixé comme suit :

- 45 000 euros pour les régions, les départements ainsi que, lorsqu'ils comprennent au moins 80 000 habitants, les communes et les EPCI ;
- 25 000 euros pour les communes et les EPCI de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants.

Une pénalité financière est également prévue lorsque la cible de 75 points n'est pas atteinte pour la quatrième année consécutive. L'employeur doit alors élaborer un rapport motivé qu'il transmet au préfet.

Cette obligation de publication entre en vigueur le 30 septembre 2024.

Dispositions transitoires pour l'année 2024 :

En application de l'article 10 du décret n°2024-801 du 13 juillet 2024, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 40 000 habitants en 2022 et 2023 qui ont employé, au titre de chacune de ces années, au moins 50 agents, doivent publier, au plus tard le 30 septembre 2024 :

- *Les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2023 ;*
- *L'index obtenu ;*
- *Les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunérations.*

Ces informations doivent être transmises, au préfet, au plus tard le 31 octobre 2024.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Les synthèses individuelles destinées aux collectivités de + de 50 agents (baromètre égalité professionnelle, plan triennal Egalité professionnelle, LDG, PAPRI Pact...) sont disponibles sur demande auprès du CDG.



Disposez de votre Index égalité f/h DGCL sur votre Export RSU

Vous pouvez désormais récupérer les calculs de votre Index égalité femme homme DGCL en exportant votre fichier RSU (excel) conformément au décret 2024-802 du 13 juillet 2024.

Pour toutes questions liées aux calculs de l'index : dgcl-index@dgcl.gouv.fr



EMPLOI - CONCOURS - MISSIONS TEMPORAIRES

CONCOURS - SESSION 2025

ATTACHE TERRITORIAL

L'épreuve écrite du **concours interne, externe et 3^{ème} concours d'ATTACHE TERRITORIAL**, aura lieu le **jeudi 14 novembre 2024** au **Parc des Expositions à Fontanes (46230)**.

AGENT DE MAITRISE TERRITORIAL

Le centre de gestion de la FPT du Lot organise le **concours externe, interne et 3^{ème} concours d'AGENT DE MAITRISE TERRITORIAL** dans la spécialité « **espaces naturels, espaces verts** ».

Attention : les candidats s'inscrivent directement en ligne depuis le site : concours-territorial.fr

CONDITIONS D'ACCÈS	
CONCOURS EXTERNE	Ouvert aux candidats titulaires : - de 2 titres ou diplômes sanctionnant une formation technique et professionnelle homologués au niveau 3 (anciennement niveau V), - ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par le décret n°2007-196 du 13 février 2007.
CONCOURS INTERNE	Ouvert aux fonctionnaires et agents publics, ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale ; les candidats doivent justifier au 1^{er} janvier de l'année du concours de trois années au moins de services publics effectifs dans un emploi technique du niveau de la catégorie C ou dans des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant un accès à un grade de la fonction publique.
TROISIÈME CONCOURS	Ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de 4 ans au moins : - D'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature, - Ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale - Ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association. La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Toutefois, cette règle ne fait pas obstacle à ce que les activités syndicales du candidat régies par la section 4 du chapitre II du titre I^{er} du livre II du code général de la fonction publique soient prises en compte pour l'accès à ces concours. Les statuts particuliers fixent la durée des activités ou mandats requise. La durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation sont décomptées dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter au troisième concours.
Date des épreuves d'admissibilité	Jeudi 23 janvier 2025
Période de retrait des dossiers d'inscription	Du mardi 3 septembre au mercredi 9 octobre 2024 auprès du CDG organisateur
Date limite de dépôt de dossier	Jusqu'au jeudi 17 octobre 2024 auprès du CDG organisateur

PREVENTION

ATELIER PRÉVENTION : LE RISQUE CHIMIQUE

L'atelier prévention relatif au risque chimique a réuni, à Soulomès, une dizaine de participants intéressés par la thématique, ce 10 septembre 2024.

L'atelier a été animé par le service santé-prévention du Centre de gestion, ainsi que par les partenaires et prestataires associés, à savoir, Relyens, MNT, Exacta ainsi que le SDIS du Lot.

Ces échanges ont porté sur :

- › L'identification des propriétés dangereuses d'un produit chimique ;
- › Le contenu de la fiche de données de sécurité, outil incontournable de gestion du risque ;
- › Le stockage, les recommandations, ...
- › Des retours d'expériences.



PROGICIELS

FOCUS SUR LE SERVICE D'ASSISTANCE « PROGICIELS »



*Les techniciennes du service Progiciels :
Coralie COFFE et Valérie DELPECH (de gauche à droite)*

Dans un paysage numérique en constante évolution, les communes et collectivités sont confrontées à des difficultés de mise en œuvre qui nécessitent souvent un accompagnement extérieur. C'est dans ce contexte que le CDG46 porte le rôle d'opérateur public de services numériques (OPSN) et propose de nombreuses prestations au sein de son pôle numérique.

Celles liées au **service Progiciels** sont particulièrement appréciées. Nous avons interrogé les deux agents, bien connues des secrétaires sous leur prénom, Coralie et Valérie, pour se présenter et nous expliquer leur métier.

Pour commencer, une présentation des agents du service ?

Coralie : Titulaire d'un BTS Assistant de Gestion PME-PMI, j'ai travaillé 10 ans dans le privé en tant que secrétaire comptable avant d'intégrer la fonction publique territoriale au sein d'un EHPAD dans lequel j'effectuais l'accueil, les payes, la comptabilité, la gestion administrative des résidents...

J'ai ensuite été recrutée par le CDG 46, dès la création du service progiciels en 2013 - je fais partie des meubles du service ! Depuis, j'ai toujours à cœur de former et d'accompagner les secrétaires des collectivités pour simplifier leur travail quotidien.

Valérie : J'ai débuté en tant qu'assistante comptable (9 ans d'expérience) dans des cabinets d'expertise comptable pour lesquels je m'occupais de diverses petites et moyennes entreprises. Ensuite j'ai travaillé dans différentes entreprises lotoises, comme comptable puis, comme gestionnaire paye dans un grand Centre Médical (environ 220 bulletins par mois, gestion des dossiers formations, ...).

Au sein du service Progiciels depuis 2019, j'apprécie tout particulièrement d'aider et former les secrétaires des différentes collectivités.

En quoi consiste votre rôle au sein du CDG46 ?

Coralie : « Nous accompagnons les collectivités dans la mise en œuvre et l'utilisation des "logiciels métiers" proposés par les éditeurs Berger-Levrault et Cosoluce : FINANCES (comptabilité, dette, immobilisations), facturation, PAYE, RELATIONS CITOYENS (élections, état-civil, recensement citoyen, formulaires), cimetière ...

Notre rôle est de veiller à ce que ces outils numériques soient pleinement exploités pour optimiser la gestion quotidienne. »

Valérie : « Les besoins des collectivités sont divers et suivent les évolutions réglementaires. C'est pourquoi nous mettons notre expertise à la disposition des secrétaires, de l'assistance technique et pratique à la formation. »

Quel est votre positionnement vis-à-vis des éditeurs ?

Coralie : « Tout à fait neutre. En effet, lorsqu'une collectivité exprime le besoin d'acquérir un logiciel, nous lui proposons d'être contacté par les commerciaux des deux éditeurs, Berger-Levrault et Cosoluce. C'est la collectivité qui fait *in fine* son choix, en fonction de ses critères financiers et fonctionnels. »

Valérie : « les démonstrations des logiciels organisées par le CDG46 font appel aux deux éditeurs, afin que les collectivités puissent comparer ». »

Coralie : « Le CDG n'est pas rémunéré par les éditeurs qui facturent directement les collectivités pour leur maintenance corrective et évolutive des logiciels, alors que le Centre conventionne avec les collectivités pour la partie formation et assistance à l'utilisation des logiciels. Ce partenariat permet un tarif préférentiel pour les adhérents. »

Quelle est votre plus-value ?

Valérie : « Notre réactivité, notre écoute et la qualité de nos réponses sont très appréciées. Nos formations, nos clubs utilisateurs, nos webinaires et nos guides spécifiques également.

Notre expérience nous permet de réaliser avec pertinence les assistances logiciels et, pour les questions réglementaires nous orientons vers les bonnes ressources.

Notre collaboration avec les autres services du CDG et avec nos partenaires institutionnels sont aussi un véritable atout. »

Coralie : « Nous sommes joignables via une ligne directe ou directement par mail. Nous rappelons rapidement, en tenant compte du degré d'urgence de chaque demande. Nous réalisons une véritable prise en main à distance (téléassistance) afin d'optimiser notre intervention et de répondre précisément au problème posé.

Des guides, tutoriels ou vidéos sont bien sûr disponibles pour aider les secrétaires à être autonomes sur les outils, mais lorsqu'il y a un blocage, rien ne remplace une vraie discussion basée sur ce que voit la secrétaire sur son écran. »

Comment assurez-vous la continuité et l'évolution de vos services ?

Coralie : « Nous sommes constamment à l'écoute de nos adhérents pour adapter nos services à leurs besoins. De plus, nous veillons à rester à la pointe des outils en intégrant régulièrement de nouvelles fonctionnalités et en nous formant aux dernières innovations. »

Valérie se veut rassurante sur la continuité de service : « Nous prenons nos congés à tour de rôle. Finalement, dans l'année, seuls quelques jours de formation continue des éditeurs nous obligent à être absentes, mais en réalité, ces jours-là, nous traitons à distance les sollicitations les plus urgentes. »

Quelles sont les perspectives du service d'assistance progiciels ?

Coralie : Au dernier trimestre 2024, le service organise pour les adhérents des clubs utilisateurs sur « la gestion des immobilisations/inventaire, puis sur « le compte financier unique ». Ils seront animés par M. SICARD de la DDFiP du Lot, pour la partie métier, et par notre technicienne du service progiciels, pour la partie application dans les logiciels.

Sont aussi prévus des webinaires sur « les opérations de fin d'exercice » ainsi que diverses formations (Gestion des rappels automatique / Les bonnes pratiques du logiciel de paie : le déroulé d'un mois de paie / Gestion des AP/CP / Cimetière).

Toutes les informations (et liens d'inscription) sont dans le [calendrier des formations](#).

Les webinaires vont se développer en 2025, car ils s'adaptent bien au besoin des collectivités.

Cet entretien a permis de souligner l'importance cruciale de services numériques adaptés pour les collectivités. Le service d'assistance progiciels du CDG46 apparaît comme un partenaire essentiel, offrant des outils et un soutien qui permettent aux communes et autres collectivités de se projeter avec succès dans l'ère numérique, tout en améliorant leur efficacité. L'adhésion à un tel service n'est pas seulement une question de modernisation, mais aussi un investissement stratégique pour l'avenir. Les retours des collectivités sur l'utilité de ce service sont d'ailleurs tous très positifs.



JURISPRUDENCE

Communication adresse dans le cadre d'une procédure d'abandon de poste

Décision de la cour administrative de Paris n°23PA01902 du 14 février 2024



Les faits

L'agent conteste l'opposabilité d'une décision de radiation des cadres pour abandon de poste adressée par lettre recommandée et revenue avec la mention « pli avisé et non réclamé ».

Il soutient que l'employeur aurait pu obtenir sa nouvelle adresse en le contactant par téléphone ou par courriel ou encore en s'adressant à l'avocat qui l'avait assisté dans le cadre de la procédure.

La cour administrative d'appel de Paris dans sa décision précise que toutes les convocations, mises en demeure et notifications adressées à l'agent l'ont été à l'unique adresse indiquée par celui-ci à son employeur ainsi que l'établissent les pièces produites par ce dernier, notamment le contenu du logiciel de gestion du personnel et le courriel interne du 19 janvier 2021, dont il résulte qu'il a été indiqué au bureau des affaires disciplinaires et statutaires que le requérant n'avait d'autre adresse déclarée, numéro de téléphone ou adresse électronique, que ceux enregistrés et ainsi d'autre adresse que celle à laquelle étaient envoyés ses bulletins de salaire. L'agent ne justifie nullement avoir

souscrit à l'obligation d'informer son administration de ce changement d'adresse ou avoir pris les dispositions utiles auprès des services postaux pour faire suivre son courrier, la circonstance que son employeur aurait pu prendre l'attache de son avocat désigné dans le cadre de la procédure disciplinaire ou entreprendre toutes autres démarches, de même que l'allégation relative à la longueur alléguée de la procédure, étant sans incidence sur l'obligation lui incombant.

L'agent n'est donc pas fondé à soutenir que la mise en demeure de reprendre son poste du 31 mars suivant ainsi que la notification, le 29 avril 2021, de l'arrêté du 27 avril 2021 le radiant des cadres, laquelle est revenue avec la mention " pli avisé et non réclamé ", ne lui auraient pas été régulièrement adressés.

L'arrêté précité doit être regardé comme lui ayant été régulièrement notifié à la date de sa présentation. Cette décision, qui mentionnait les voies et délais de recours, bien que n'ayant pas atteint son destinataire, étant définitive, faute pour le requérant de l'avoir contestée dans le délai de recours contentieux, c'est par suite à bon droit que les premiers juges ont estimé que celui-ci n'était plus recevable à exciper de l'inopposabilité de cet arrêté constatant la rupture du lien qui l'unissait au service à l'appui de ses demandes dirigées contre le refus de lui verser sa rémunération à compter du mois de mai 2021 et tendant à sa réintégration dans ses fonctions.

L'agent n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Paris a rejeté ses demandes.

Sa requête doit, par suite, être rejetée.