

Bulletin d'information

Numéro 36

Juillet / Août 2023



Agenda

- > **CST :**
 - Le 07 sept.23
 - Le 06 sept. 23
- > **FSCST :**
 - Le 26 octobre 23
- > **CONSEIL MÉDICAL :**
 - FORMATION RESTREINTE**
 - Le 06 sept. 23
 - Le 03 oct. 23
 - FORMATION PLÉNIÈRE**
 - Le 06 sept. 2023
- > **CAP :**
 - Le 29 août 23



Sommaire

- > [SANTÉ
PREVENTION](#)
- > [JURIDIQUE](#)
- > [STATUT](#)
- > [CNRACL](#)
- > [JURISPRUDENCE](#)
- > [PAIE A FAÇON](#)

Elue Présidente du centre de gestion il y a bientôt 3 ans, j'ai souhaité interroger les collectivités et établissements publics affiliés sur leur niveau de satisfaction des services du CDG46.

Vous avez été nombreux à répondre au questionnaire diffusé en mai dernier : 164 réponses, ce qui représente un réel succès et je vous en remercie. Vous trouverez dans ce bulletin d'information la synthèse de vos réponses.

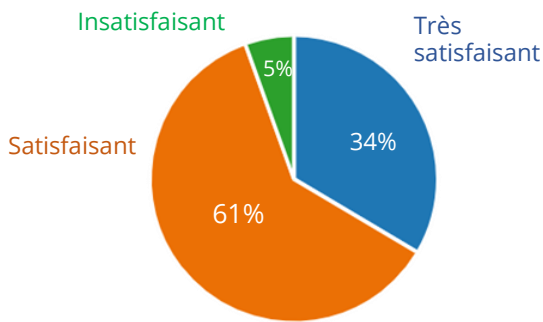
Votre avis compte. Il va nous aider à nous améliorer au quotidien.

La gestion des ressources humaines évolue avec la société ; je souhaite que nous soyons attentifs à vos besoins et adaptations notre offre de services le cas échéant. C'est le cas notamment avec l'ouverture en 2024 du service de paie à façon.

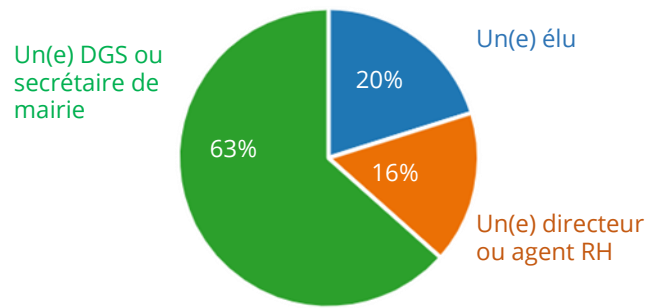
J'en profite pour vous rappeler que notre rôle reste un rôle de conseil. A l'appui de l'expertise des services du centre de gestion lorsqu'elle la sollicite, c'est l'autorité territoriale qui décide et met en œuvre les décisions qu'elle prend. Je vous invite d'ailleurs à anticiper au maximum vos demandes -lorsque cela est possible- qui ne peuvent pas, toutes, être traitées dans l'urgence.

Enfin, toute l'équipe du centre de gestion s'associe à moi pour vous souhaiter un très bel été dans notre superbe département.

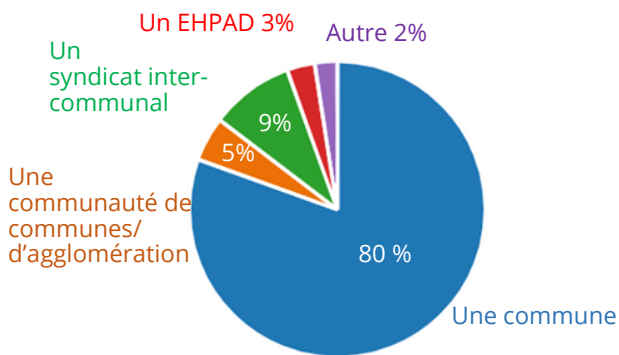
Globalement, votre niveau de satisfaction des services du CDG est plutôt :



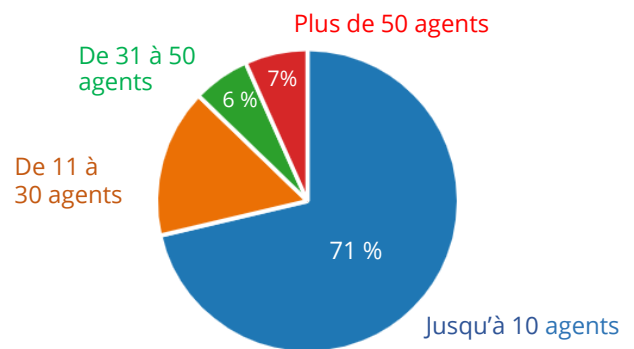
Vous êtes :



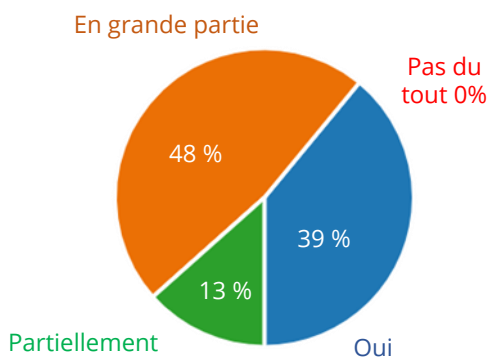
Votre collectivité est :



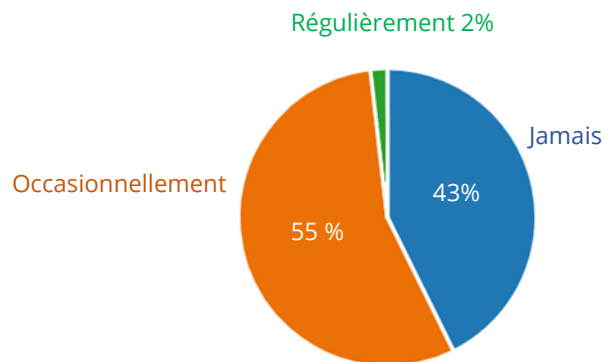
Votre collectivité emploie :



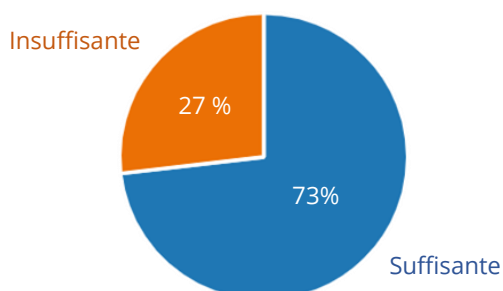
Avez-vous connaissance des missions et activités exercées par le CDG ?



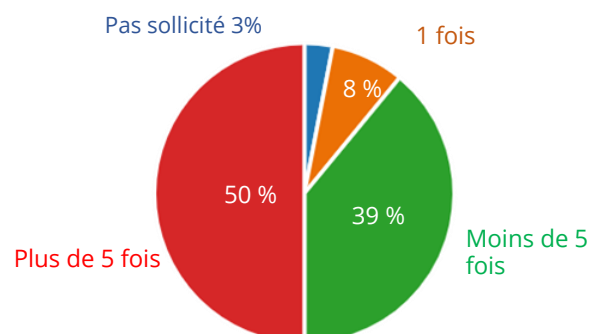
Vous arrive-t-il de rencontrer un représentant du CDG ?



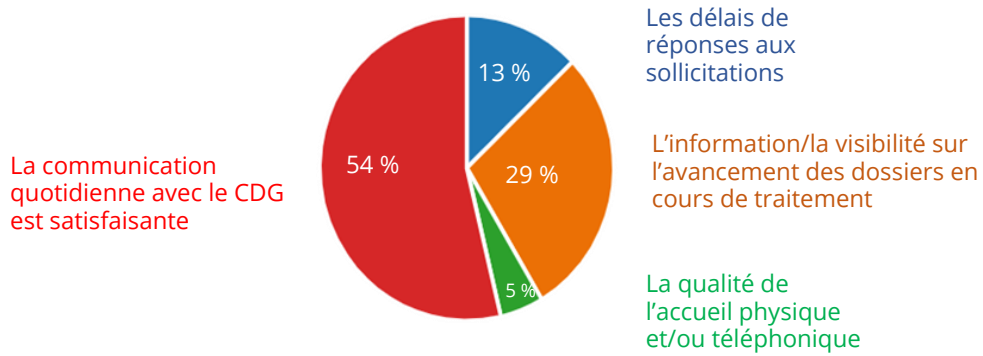
En matière juridique, la communication du CDG vous semble-t-elle :



Depuis le début 2023, combien de fois avez-vous sollicité les services du CDG ?



Selon vous, sur quels aspects la communication quotidienne du CDG doit-elle améliorée ?



Comment entrez-vous en contact avec les services du CDG (par ordre de priorité décroissant ?)



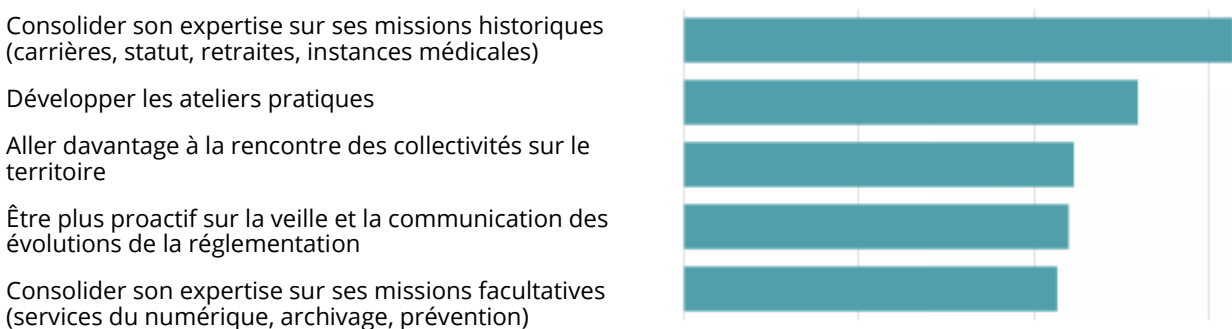
Quelles missions facultatives souhaiteriez-vous que le CDG développe (par ordre de priorité décroissant) ?



Comment envisagez-vous à terme le rôle du CDG (par ordre de priorité décroissant) ?



Selon vous, que devrait faire le CDG pour améliorer la qualité de ses prestations existantes (par ordre de priorité décroissant) ?





SANTÉ - CONDITIONS DE TRAVAIL

CANICULE ET FORTES CHALEURS : LANCEMENT D'UN PLAN GOUVERNEMENTAL

Le ministre de la transition écologique a présenté, le 8 juin dernier, un plan de gestion face aux vagues de chaleur à venir.

Ce plan rassemble 15 mesures d'application immédiate dont certaines concernent l'action des collectivités territoriales :

- > Recensement des îlots de fraîcheur ou des sites rafraîchis (parcs, plans d'eau, musées, ...) ainsi que des fontaines publiques dans les communes ;
- > Diffusion de messages de prévention dans les transports (message vocal, affiches, ...);
- > Incitation à une meilleure inscription des personnes vulnérables sur les registres communaux ;
- > Mise en place d'un contrôle annuel des pièces et locaux rafraîchis ainsi que des équipements de confort dans les crèches, écoles et salles pouvant accueillir des examens ;
- > Mise à disposition d'un guide concernant les travaux réalisables dans les bureaux et sur les comportements à adopter dans son bureau ;

- > Transmission aux Préfets des événements sportifs ou culturels se déroulant sur la période estivale, afin que des actions de communication puissent être opérées auprès des organisateurs.

[Consulter le plan de gestion des vagues de chaleur \(ministère de la transition écologique\)](#)

[Chaleur et canicule au travail : les précautions à prendre \(ministère du travail\)](#)

Consulter la fiche prévention [« Travail par fortes chaleurs »](#)



PAIE A FAÇON

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le centre de gestion exerce une mission de paie à façon pour le compte de 2 collectivités, à titre expérimental.

Par délibération le 29 juin dernier et faisant face à une forte demande, le conseil d'administration a décidé d'étendre la mission à toutes les collectivités et établissements affiliés compter du 1^{er} janvier 2024.

Si vous êtes intéressé par ce service, vous devez transmettre au CDG [la convention de service « paie à façon »](#) signée, au plus tard le 15 octobre 2023 (après avoir délibéré en ce sens).

Le service prendra alors contact avec vous pour réaliser un audit préalable, entre octobre et décembre.

La prestation débutera pour la paie de janvier 2024, pour une durée minimum de 2 ans (pas de recours ponctuel au service).

Prérequis :

Mise en place du fichier HOPAYRA indispensable avant le démarrage de la prestation.

Mise en garde :

Les demandes des collectivités seront traitées dans l'ordre chronologique. Le service se réserve le droit de limiter les demandes mais également de refuser une collectivité pour des raisons de faisabilité. Pour 2024, les EHPAD ne seront pas concernés, les variables de paie étant plus complexes à intégrer.

Tarification :

[Annexe tarifaire](#)





JURIDIQUE

LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT :

Dans l'objectif de répondre aux difficultés rencontrées par les employeurs publics dans l'accompagnement des fonctionnaires confrontés à une inaptitude physique qui implique un reclassement, l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a créé une « période de préparation au reclassement » (PPR).

Ce dispositif de reconversion professionnelle, désormais évoqué à l'article L.826-2 du code général de la fonction publique, concerne le fonctionnaire territorial dont l'état de santé, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade.

Les modalités de mise en œuvre de la PPR ont été fixées par le décret n°2019-172 du 5 mars 2019. Celui-ci a principalement modifié le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et a été précisé par une circulaire du 30 juillet 2019.

D'autre part, le décret n°2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice des fonctions a modifié le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 précité, dans l'objectif d'adapter le dispositif en faisant notamment évoluer les modalités de mise en œuvre, ainsi que la gestion du déroulement et de la fin de la PPR.

A ce titre, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) propose un ensemble de ressources relatives à la PPR.

Le kit PPR se compose de 35 outils. Il est structuré autour de trois rubriques principales :

- > Le cadre juridique ;
- > La documentation utile : guides, vidéos, fiches pratiques ;
- > Les différentes étapes de la mise en œuvre de la PPR.

[Consulter le kit PPR](#)



CNRACL

LES SERVICES AUX AFFILIÉS ADAPTÉS À LA RÉFORME DES RETRAITES

Les équipes de la direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts sont mobilisées pour intégrer les nouvelles dispositions introduites par la réforme des retraites dans les outils et les services mis à la disposition des affiliés et des employeurs.

La loi portant réforme des retraites a été publiée au journal officiel le 14 avril dernier et entrera en vigueur au 1er septembre 2023. L'âge légal de départ à la retraite sera porté progressivement à 64 ans et la durée de cotisation requise pour obtenir une retraite au taux plein avant 67 ans augmentera plus rapidement pour atteindre 43 annuités (172 trimestres) en 2027. Les décrets d'application qui préciseront les modalités de mise en œuvre de cette loi sont en cours d'élaboration par le Gouvernement.

Les supports d'information et les services à la disposition des assurés ont commencé à intégrer les nouvelles dispositions introduites par cette réforme.

- > **Mise à jour des données paramétriques de l'outil de liquidation des droits CNRACL**

Les modifications paramétriques de la réforme des retraites concernant le recul de l'âge de départ et l'allongement de la durée d'assurance requise pour les pensions liquidées à compter du 1er septembre 2023 sont désormais intégrées à l'outil de liquidation depuis le 8 juin 2023.

- > **« Mon estimation retraite » : le simulateur du montant de la future retraite de vos agents**

Le service « Mon estimation retraite », à disposition des agents en activité, intègre désormais les évolutions de la réforme pour délivrer une estimation du montant de leur future retraite à différents âges de départ.

PROMOTION INTERNE 2023

Madame ARNAUDET, présidente du centre de gestion, a souhaité mettre en place un groupe de travail, constitué de représentants du personnel et de représentants des collectivités affiliées, afin de réviser et préciser certains critères de la promotion interne.

Conformément aux textes, les travaux du groupe ont été transmis pour avis aux collectivités employant au moins 50 agents. Ces dernières ont bénéficié du délai réglementaire de 2 mois pour soumettre pour avis à leur propre comité social territorial le projet.

Le comité social territorial départemental, pour les collectivités de moins de 50 agents, a émis un avis favorable unanime dans sa séance du 22 juin.

Les points qui ont fait l'objet d'une révision sont les suivants :

- › **Ancienneté dans la fonction publique** : valorisation des services de contractuel de droit public et droit privé effectués de manière continue dans la collectivité avant la nomination stagiaire (100% du temps pour le public, 50% du temps pour le privé) ;
- › **Encadrement direct** : diminution du nombre de points attribués.
 - De 6 à 10 agents : 6 points, au lieu de 8 points ;
 - Au-delà de 10 agents : 10 points, au lieu de 15 points.
- › **Missions exercées hors fonction publique** : délai d'appréciation porté de 5 à 10 ans ;
- › **Variété des missions** : augmentation du nombre de points attribués.
 - Plusieurs missions dans un même domaine : 4 points, au lieu de 2 points ;
 - Plusieurs missions dans plusieurs domaines : 8 points, au lieu de 4 points.
- › **Ajout d'un nouveau critère : nombre de fois où la collectivité a proposé l'agent ;**

› **Formations** : modification du barème.

- 1 point/journée de formation dans la limite de 10 jours ;
- Prise en compte des ½ journées de formation, et des jours annulés par l'organisme de formation ;
- Attribution de points dès le 1^{er} jours de formation (auparavant les 2 jours de formations de professionnalisation obligatoires pour présenter un dossier n'étaient pas comptabilisés).

› **Prise en compte des préparations concours et examens professionnels.**

Documents associés :

- [Note explicative](#) ;
- [Barème des critères](#) ;
- [Rapport catégorie A](#) ;
- [Rapport catégorie B](#) ;
- [Rapport agent de maîtrise avec examen professionnel](#) ;
- [Rapport agent de maîtrise sans examen professionnel](#).

La campagne de promotion interne 2023 sera ouverte début septembre.

Le service gestion des carrières vous informera en temps voulu.





ABSENCES POUR MOTIF SYNDICAL

Arrêt du Conseil d'État n°460776 du 10 octobre 2022

Les faits :

La fédération Sud éducation demande l'annulation pour excès de pouvoir des énonciations formulées dans une FAQ du 6 janvier 2022 relative à la Covid-19, publiée sur le site internet du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, et précisant, en réponse à la question : « Quelles sont les recommandations concernant la tenue des réunions syndicales et les absences pour motif syndical » que : « Face à une situation imprévisible qui empêche le fonctionnement du service, et sous les mêmes conditions de motivation, une autorisation de participation pourrait être retirée. Ainsi pourrait-il en être pour une autorisation de participation à un stage de formation syndical délivrée, conformément aux textes, au moins quinze jours à l'avance ».

Dans sa décision du 10 octobre 2022, le Conseil d'État rappelle qu'aux termes de l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration : « L'administration ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits de sa propre initiative ou sur la demande d'un tiers que si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision ». Aux termes de l'article L. 242-2 du même code : « Par dérogation à l'article L. 242-1, l'administration peut, sans condition de délai : / 1° Abroger une décision créatrice de droits dont le maintien est subordonné à une condition qui n'est plus remplie ». D'une part, en prévoyant qu'une autorisation de participation à une réunion ou un stage de formation syndicales pourrait être retirée en cas de situation imprévisible, les énonciations attaquées de la « foire aux questions » du 6 janvier 2022 relative à la Covid-19 publiée sur le site internet du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, qui doivent être regardées comme rappelant que ces autorisations, qui ne produisent d'effet qu'au jour de l'absence effective de leurs bénéficiaires, peuvent être abrogées si les nécessités du fonctionnement du service s'y opposent à cette date, ne

formulent pas, contrairement à ce que soutient la requérante, une règle qui méconnaît les dispositions de l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration.

D'autre part, une décision d'autorisation d'absence pour motif syndical ne peut être abrogée que pour un motif tiré des nécessités du fonctionnement du service, avec lesquelles doit être concilié l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. Dès lors, en prévoyant que ces autorisations peuvent être abrogées en cas de situation imprévisible qui empêche le bon fonctionnement du service, les énonciations attaquées n'ont pas porté une atteinte illégale à la liberté syndicale.

La requête de la Fédération du Sud éducation est rejetée.



Ainsi, l'arrêt du Conseil d'État révèle que même si l'administration a accordé à un « instant T » une autorisation d'absence pour motif syndical, elle peut revenir sur sa décision et l'abroger, si des évènements ayant un impact sur le bon fonctionnement du service se produisent (exemple : arrêts maladies de plusieurs agents).