Décembre 2024

CDG 85
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes

Flash Statut n° 20

Focus

Qu'est-ce que l'année médicale de référence ?

Le Congé de Maladie Ordinaire (CMO) peut atteindre 1 an maximum sur une période de 12 mois consécutifs. Pendant ce congé, le fonctionnaire perçoit un plein traitement pendant 3 mois (90 jours) puis un demi-traitement pendant 9 mois (270 jours).

En cas d'arrêts discontinus, le fonctionnaire perçoit un plein traitement pendant 3 mois et un demi-traitement pendant 9 mois selon le principe de l'année médicale de référence. Cette année médicale est mobile (glissante).

En effet, les jours de maladie ordinaire sont décomptés en jours calendaires. L'année médicale de référence ne commence ni le 1er mois ni le 1er jour d'arrêt. Il faut se positionner sur chaque jour de l'arrêt maladie et remonter 365 jours en arrière par rapport à ce jour calendaire pour déterminer l'année médicale de référence.

Exemple : votre agent transmet un arrêt maladie pour la période du 15 au 18 novembre 2015.
Pour la journée du 15/11/2015 : année médicale du 16/11/2014 au 15/11/2015
Pour la journée du 16/11/2015 : année médicale du 17/11/2014 au 16/11/2015
Pour la journée du 17/11/2015 : année médicale du 18/11/2014 au 17/11/2015
Pour la journée du 18/11/2015 : année médicale du 19/11/2014 au 18/11/2015

Durant cette année médicale de référence, il convient de recenser le nombre de jours de congé de maladie ordinaire dont a bénéficié le fonctionnaire à plein et à demi-traitement afin de déterminer sa rémunération.

Exemple : pour la journée du 15/11/2015, vous relevez que sur la période médicale de référence du 16/11/2014 au 15/11/2015, votre agent a bénéficié de 30 jours de congé de maladie ordinaire à plein traitement. Il lui reste donc 60 jours de plein traitement sur un total de 90 jours. Vous rémunérerez donc votre agent à plein traitement pour la journée du 15/11/2015. Il en sera de même pour les 16, 17 et 18/11/2015.

Le décompte en 30ème des jours à plein traitement et demi-traitement :
Les droits à rémunération pendant le congé de maladie ordinaire sont calculés sur la base de la rémunération par trentième quel que soit le nombre de jours dans le mois. Par conséquent :

- Tous les mois comptent pour 30 jours.
- Un fonctionnaire percevra, au titre de la rémunération, 360 trentièmes pour une année de maladie (90 jours à plein traitement et 270 jours à demi-traitement).

Actu RH

Le plafond de la sécurité sociale augmentera de 1,6 % au 1er janvier 2025

Dans son communiqué du 4 novembre 2024, l'URSSAF indique que le plafond annuel de la sécurité sociale sera fixé à 47 100 € au 1er janvier 2025. Le plafond mensuel s'établira donc à 3 925 €, soit une augmentation de 1,6 % par rapport au niveau de 2024.

Le plafond de la sécurité sociale avait déjà été augmenté en 2024 (+ 5,4 %). L'augmentation pour 2025 prend en compte l'évolution du salaire moyen par tête en application des dispositions de l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale.

Un arrêté fixant le niveau du plafond sera publié avant la fin de l'année 2024.

Les valeurs du plafond de la sécurité sociale pour 2025 seront alors les suivantes :

Plafond	Valeurs 2024	Valeurs 2025
Annuel	46 368 €	**47 100 €**
Trimestriel	11 592 €	11 775 €
Mensuel	3 864 €	**3 925 €**
Quinzaine	1 932 €	1 963 €
Hebdomadaire	892 €	906 €
Journalier	213 €	216 €
Horaire	29 €	29 €

Pour les employeurs, le plafond de sécurité sociale sert à calculer notamment :

- Les cotisations sociales sur le salaire, l'assurance vieillesse, le chômage, les régimes complémentaires de retraite,
- Les seuils d'exonération fiscale et sociale des indemnités de rupture,
- Les gratifications des stagiaires des écoles : le montant minimum de la gratification des stagiaires des écoles étant de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (29 €), il restera à 4,35 euros au 1er janvier 2025,
- La contribution au fonds national d'aide au logement.

Par ailleurs, certains élus percevront à compter du 1er janvier 2025, une indemnité en dessous du seuil du demi-plafond de la sécurité sociale à savoir 1 963 €. Ainsi leur indemnité ne sera plus soumise à cotisations par défaut. Néanmoins, nous vous rappelons que dans le cadre du décret n° 2023-838 du 30 août 2023, les élus peuvent faire une demande d'assujettissement de leurs indemnités aux cotisations de sécurité sociale.

1 607 heures : harmonisation de la durée légale du travail au sein de la fonction publique

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a organisé la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures.

Un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents.

Par circulaire en date du 6 octobre 2021, puis par courrier en date du 26 mars 2024, les services de la Préfecture ont demandé aux collectivités et établissements de Vendée de communiquer la délibération ou le protocole en vigueur sur le temps de travail.
Certaines collectivités ont fait part de leur difficulté à retrouver la décision prise par l'assemblée délibérante sur ce sujet. Le Centre de gestion propose donc de vous accompagner en proposant un modèle de délibération sur les 1607 heures.

Dans le cas où aucune modification sur le fonctionnement de la collectivité ou de l'établissement n'est prévue, il ne sera pas utile de saisir le comité social territorial au préalable.
En revanche, si cette délibération est l'occasion d'opérer des modifications sur l'organisation du travail au sein de la collectivité ou de l'établissement, alors elle devra être soumis au CST compétent pour avis préalable.

PROMOTION INTERNE 2025 : calendrier de la prochaine campagne

- 28/01/2025 : webinaire relatif à la procédure de dépôt des dossiers de propositions sur le logiciel AGIRHE Instances,
- 03/02/2025 : ouverture du module promotion interne 2025 sur le logiciel,
- 14/03/2025 à 17h30 : date limite de dépôt des dossiers (date et horaire impératifs),
- 01/07/2025 : publication des listes d'aptitude promotion interne 2025 sur le site de la Maison des Communes.

Concernant la recevabilité du dossier de proposition, l'agent devra obligatoirement avoir accompli ses deux jours formation de professionnalisation : minimum 2 jours dispensés par le CNFPT entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024 avec justificatifs à l'appui.

REMARQUES :
D'une part, il est possible de solliciter une dispense de formation de professionnalisation directement auprès des services du CNFPT. Le dossier de dispense validé sera à déposer en pièce justificative dans le logiciel.

D'autre part, le décret du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire a introduit un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial pour les périodes révolues. Il s'applique à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant de la filière police municipale, entre autres, soumise à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

Cela signifie que pour 2025, un agent peut être proposé au bénéfice d'une promotion, alors même qu'il n'aurait pas accompli ses obligations de formation de professionnalisation au 31 décembre 2024. Cependant, il devra régulariser sa situation en justifiant de l'accomplissement de ces deux jours avant la publication des listes d'aptitude, soit le 1er juillet 2025, sans quoi il ne saurait être inscrit.

Agents IRCANTEC (< 28h et contractuels) : fin de la tolérance de la CPAM sur les prolongations d'arrêt de travail interrompu par le week-end ou un jour férié

Depuis le 1er septembre 2024, la CPAM a changé ses pratiques en matière d'indemnisation des prolongations de congé maladie.

Avant le 1er septembre 2024, la CPAM prenait en charge les week-ends même si lors de la prescription de la prolongation d'arrêt de travail, le week-end n'était pas inclus.
Depuis le 1erseptembre 2024, les prolongations d'arrêts de travail ne couvrant pas le week-end ou un jour férié ne donnent pas lieu à indemnisation des jours non prescrits.

Ainsi, un agent en arrêt du lundi au vendredi, et qui se voit prolonger son arrêt de travail à compter du lundi, le week-end est à la charge de la collectivité si l'agent remplit les conditions d'ancienneté ou est fonctionnaire. Cependant, l'agent reste placé en CMO durant cette période dans la mesure où l'arrêt de travail est bien une prolongation.
En revanche, étant donné que le délai de 48 heures n'est pas dépassé, les jours de carences ne sont pas appliqués.

Pour un week-end prolongé par un jour férié, une période de carence sera appliquée. Exemple : un agent est en arrêt du lundi au vendredi, il ne voit son médecin que le mardi suivant car il y a le samedi, dimanche et le lundi est férié, il se verra appliqué 3 jours de carence à compter du mardi.
Compte tenu de ces nouvelles pratiques, et conformément à la loi de finances pour 2018, dès lors qu'une interruption d'arrêt de travail de plus de 48 heures intervient entre un arrêt et sa prolongation, une journée de carence doit être appliquée.

ATTENTION : ces dispositions n'ont pas d'impact sur le calcul des droits à maladie.

RH

Non-renouvellement de contrat : le motif peut-il être les absences pour maladie de l'agent ?

NON. Une administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler, que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Aussi, l'autorité territoriale qui ne souhaite pas, en raison de son état de santé, renouveler le contrat d'un agent physiquement apte, doit être en mesure de justifier de la réalité de l'intérêt du service à ne pas renouveler l'engagement d'un agent donnant satisfaction, en apportant des éléments de nature à caractériser une désorganisation du service et, le cas échéant, les difficultés qu'il y aurait eu à la surmonter.

Dans quelles mesures un employeur public peut accorder des prestations sociales ?

Le Code général de la fonction publique (CGFP) encadre l'attribution des prestations relevant de l'action sociale par les employeurs publics.

Ainsi, l'attribution de bons d'achat ou de cadeaux en nature est possible, dans certaines conditions (article L731-1 du CGFP) :

- La prestation doit être indépendante de l'appréciation de la manière de servir de l'agent, de son grade ou de son emploi,
- La prestation ne doit ne pas correspondre à un complément de rémunération (la prestation ne doit pas être versée indistinctement à tous les agents, sans prise en compte de leur situation sociale, économique et familiale),
- L'agent doit participer à la dépense engagée (le paiement d'une cotisation au titre de l'action sociale est recevable).

Toutefois, les collectivités et établissement publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de l'action sociale à un autre organisme (article L733-1 du CGFP).

- La collectivité ne délègue pas la compétence d'action sociale à un autre organisme -> l'organe délibérant de la collectivité doit prévoir le type d'actions sociales, le montant des dépenses afférentes et les modalités de mise en œuvre de ces actions (article L731-4 du CGFP),
- La collectivité délègue la compétence d'action sociale à un autre organisme, comme le FDAS ou le CNAS -> la collectivité n'est plus en mesure d'attribuer des prestations relevant de l'action sociale à ses agents en parallèle des prestations du FDAS et du CNAS.

Toutefois, pour les collectivités qui ont délégué la compétence d'action sociale, une tolérance est acceptée par le juge lorsque la prestation n'est pas proposée par l'organisme délégataire (exemple : le noël des agents pour le FDAS/CNAS), et ne dépasse pas une somme maximale de 50 €. montants (TA Amiens, 4 novembre 2003, n°031079, colis d'un montant de 50€ à quatre agents).

Les collectivités peuvent prévoir, en plus d'attribuer des montants différents suivant les revenus. Article 23 décret 2011-1574 : les collectivités peuvent moduler leur participation en prenant en compte le revenu des agents et leur situation familiale (l'attribution de prestations de même montant à tous les agents pourrait même être requalifiée en complément de rémunération).

Est-il possible pour un fonctionnaire de passer dans un grade inférieur ?

Oui, dans le cadre de détachements bien spécifiques.

Pour rappel, le détachement est l'une des positions dans lesquelles peut être placé tout fonctionnaire (art. L. 511-1 code général de la fonction publique). Il consiste, pour le fonctionnaire détaché, à être placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps tout en continuant à y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite (art. L. 513-1 code général de la fonction publique).

En principe, le détachement s'effectue dans un cadre d'emplois ou dans un corps de même catégorie et de niveau équivalent (article L.513-8 code général de la fonction publique). A cet égard, le niveau entre les deux corps ou cadres d'emplois est apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers

Cependant, il existe des dispositions spécifiques qui s'opposent à ce principe et permettent à des agents titulaires d'être placés dans un grade inférieur à leur grade d'origine :

- Les fonctionnaires territoriaux bénéficiant d'un reclassement pour inaptitude physique : ils ne peuvent être détachés que dans un corps, cadre d'emplois ou emploi d'un niveau équivalent ou inférieur (L. 826-4 code général de la fonction publique),
- Les fonctionnaires ayant obtenus un concours de la FPT : lors de la nomination, le lauréat est placé pendant la durée du stage hors de son cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine par détachement dans le nouveau cadre d'emplois, corps ou emploi, quel que soit le niveau,
- Le militaire détaché dans un cadre d'emploi de la FPT : le détachement dans un cadre d'emplois inférieur au corps dont est titulaire le militaire en activité semble possible, en l'absence d'une exigence expresse d'équivalence. Il doit être simplement tenu compte du grade détenu dans le corps militaire d'origine et des responsabilités exercées dans le cadre d'emplois d'accueil (art. R 4139-27 – Code de la défense, CE 370579 du 28/11/2014, CAA Nancy 15NC02012 du 20/12/2016).

JURISPRUDENCE : décharge de fonction d'un DGS en arrêt maladie

Eu égard à l'importance du rôle du titulaire d'un emploi fonctionnel et à la nature particulière des responsabilités qui lui incombent, le fait que l'état de santé d'un agent ne soit plus compatible avec l'exercice normal de ses fonctions de directeur général des services, peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions.

Ainsi, l'administration a pu, dans l'intérêt du service, mettre fin au détachement d'un DGS placé, durant plus d'un an et demi, en congé de longue maladie pour un motif étranger à ses conditions de travail.

CAA Bordeaux 22BX01811 du 16.01.2024

Webinaires : programme 2025 !

- Le 14 janvier de 10h à 11h : la nouvelle plateforme Pep's,
- Le 28 janvier de 10h à 11h : la campagne de promotion interne,
- Le 6 février de 10h à 11h : l'apprentissage,
- Le 25 février de 10 à 11 heures : la CPAM à la rencontre des collectivités,
- Le 11 mars de 10 à 11h : le temps partiel thérapeutique,
- Le 1er avril de 10h à 11h : l'évolution de carrière suite à l'obtention d'un concours ou examen professionnel,
- Le 13 mai de 10h à 11h : *les nouveaux formulaires AGIRHE*,
- Le 3 juin de 10h à 11h : l'inaptitude
- Le 24 juin de 10h à 11h : la nouvelle bonification indiciaire,
- Le 23 septembre de 10h à 11h : la rémunération et la comptabilité,
- Le 7 octobre de 10h à 11h : les heures complémentaires et les heures supplémentaires,
- Le 18 novembre de 10h à 11h : la procédure d'avancements de grade,
- Le 9 décembre de 10h à 11h : la procédure de recrutement.

Pour consulter **l'intégralité des publications** relatives à la carrière des agents, RDV sur notre site internet rubrique : Actus RH et statutaires !

Les replays des derniers Webinaires sont en ligne. Vous pouvez les retrouver sur la page dédiée du site internet : https://www.maisondescommunes85.fr/maison-communes-vendee-85/evenements-cdg/webinaires