Mars 2025

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

Flash Statut n° 23

Focus

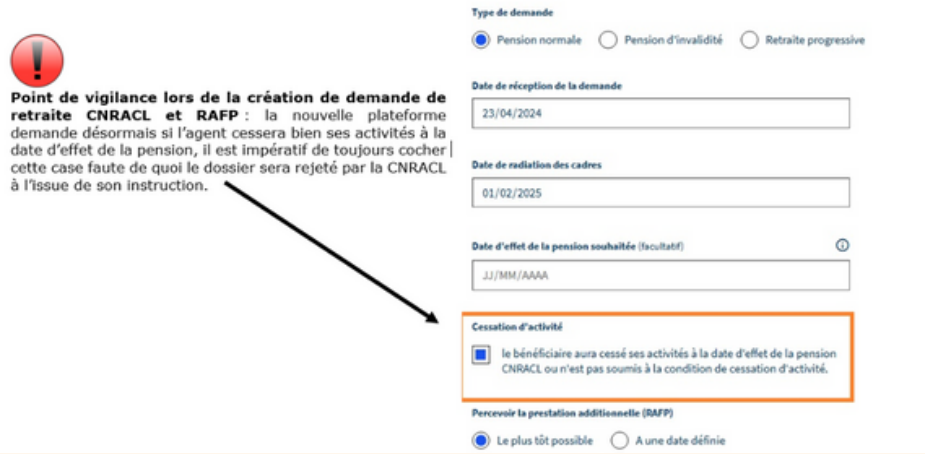
le nouveau Site Internet de la CNRACL (Pep's) et l'importance des comptes individuels retraite (CIR)

Depuis septembre 2024, une nouvelle plateforme est en place sur le site de la CNRACL. Bien que l'ergonomie du site ait changé, on retrouve toujours les dossiers de liquidation de pension dans la thématique « droit à pension » puis « demande de retraite CNRACL et RAFP » ainsi que les « simulation de retraite CNRACL » :

On remarquera l'absence des dossiers des demandes d'avis préalable (DAP) qui permettaient auparavant d'obtenir un avis anticipé sur les dossiers de retraite. Désormais cela n'est plus possible et en conséquence il est important d'anticiper les demandes de départ et d'effectuer des simulations 1 ou 2 ans avant la retraite.
Autre élément supprimé depuis septembre : les numéros d'affiliations des agents qui sont désormais remplacés par des numéros de contrats. Il est possible de les retrouver sur la plateforme dans « Carrière » puis « Agents affiliés à la CNRACL » :

La nouvelle plateforme place désormais les Comptes Individuels Retraite (CIR) au centre de tout le processus de retraite :

Ces CIR permettent tout autant de fiabiliser les carrières des agents afin qu'ils puissent recevoir un relevé de carrière à jour que d'alimenter le futur dossier de liquidation. Pour 2025, il est nécessaire de demander puis de renseigner les CIR des agents nés en 1980, 1975, 1970 et 1965.
Enfin, les dossiers de CIR alimentent également les dossiers de simulations de retraite et en conséquence le CDG se voit contraint de modifier sa procédure pour les rendez-vous retraite et simulations à venir. Ainsi, il sera désormais demandé aux collectivités de mettre à jour impérativement le CIR préalablement à la réception de chaque agent reçu en rendez-vous retraite en portant une attention toute particulière aux arrêts maladie qui peuvent repousser un départ carrière longue.



Avancements d'échelon et de grade, quand doivent-ils être pris ?

Chaque année, au mois de décembre, le service Conseil statutaire du Centre de gestion met à disposition tous les arrêtés d'avancement d'échelon de vos agents pour l'année à venir.
Certaines collectivités ont pour usage de télécharger et de faire signer tous les arrêtés d'avancement d'échelon de l'année dès le mois de janvier. Cette pratique doit être abandonnée car elle est source d'erreur pour le suivi futur de la carrière des agents.

En effet, dans les cas d'un reclassement, d'un avancement de grade… intervenant dans l'année, les arrêtés d'avancement d'échelon pris en amont deviendront caducs. De même, dans les cas d'une disponibilité, d'un congé parental… intervenant dans l'année, les arrêtés d'avancement d'échelon pris en amont seront à retirer pour ne pas prendre effet pendant ces périodes d'inactivité. La situation des agents devra ainsi être régularisée avec un risque d'incompréhension pour les personnes concernées.
Les collectivités et établissements sont, par conséquent, invités à procéder au suivi des carrières des agents mensuellement ou trimestriellement.

Il en va de même pour les arrêtés d'avancement de grade.

La procédure de nomination prévoit de prendre un arrêté fixant le tableau annuel d'avancement de grade, à transmettre signé au Service Instances du dialogue social via le logiciel AGIRHE aux fins de publicité avant le 26 de chaque mois, celui-ci devant être affiché dans la collectivité.

Pour chaque collectivité et chaque grade, il ne peut être dressé qu'un seul tableau par année civile. L'avancement de grade a lieu après inscription sur ce tableau annuel d'avancement établit par l'autorité territoriale et par ordre de priorité :

- Soit au choix (= ancienneté), par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents,
- Soit après une sélection par voie d'examen professionnel. L'agent doit remettre l'attestation de réussite à l'examen professionnel.

La publicité de ce tableau est ensuite assurée par le Centre de Gestion, le 27 de chaque mois. Après cette publication, les arrêtés individuels d'avancement de grade sont téléchargeables sur le logiciel AGIRHE avec possibilité d'effet rétroactif à la date de la délibération créant le poste.
Il n'est plus nécessaire de réaliser de déclaration de vacance d'emploi dans le cadre d'un avancement de grade.

Pour aller plus loin, vous trouverez ICI le diaporama sur la procédure d'avancement de grade sur le logiciel AGIRHE.

Nous vous invitons à bien nous transmettre tous les arrêtés signés via Pléiade.

Les outils d'aide à l'élaboration des LDG RH

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) visent à déterminer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et fixent les orientations générales en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Afin de vous aider dans leur élaboration, le Centre de Gestion de la Vendée peut mettre à votre disposition un outil diagnostic des données RH de votre collectivité.
L'Observatoire de Nouvelle-Aquitaine a développé une trame (un modèle Excel) qui reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique. Tout au long de cette synthèse, des données chiffrées du RSU de votre collectivité sont reprises et comparées à celles de collectivités similaires. Ces données Repères sont extraites de la synthèse nationale des indicateurs RH.

Pour bénéficier de cet outil, merci d'envoyer un mail à : emploi@cdg85.fr

Après cet état des lieux, vous pourrez procéder à la rédaction de vos LDG grâce à l'outil de création disponible ICI.

Pour tout renseignement complémentaire sur cette application, merci d'adresser un mail à : instances.dialogue.social@cdg85.fr

Pour rappel, les LDG doivent être soumises au CST pour avis préalable.

Réduction de l'indemnisation des périodes de congé maladie ordinaire à plein traitement des fonctionnaires et des contractuels

L'article 189 de la loi de finances pour 2025 prévoit que durant les trois premiers mois du congés maladie ordinaire accordés à compter du 01/03/2025, le fonctionnaire perçoit 90% du traitement au lieu du plein traitement (100%). Cette mesure a été transposée par le décret n°2025-197 du 27 février 2025 aux agents contractuels pendant la période du CMO précédant le passage à demi-traitement.

La réduction de l'indemnisation s'applique sur le traitement de base, ainsi que sur les éléments qui suivent le sort du traitement (NBI, CTI, indemnité compensatrice de la hausse de la CSG…).
Concernant le régime indemnitaire, en vertu du principe de parité, l'impact de cette réduction dépend de la délibération en vigueur donc le contenu ne peut être plus favorable que celui appliqué aux agents de l'Etat pour lesquels le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement (90% du RI durant les 3 premiers mois).

En revanche, l'agent continue de percevoir l'intégralité du SFT et de l'indemnité de résidence.

Cette mesure s'applique pour les congés de maladie ordinaire (CMO) accordés aux fonctionnaires et aux contractuels à compter du 01/03/2025.
Exemple :

- Un CMO accordé du 26/02/2025 au 05/03/2025 : l'agentse verra appliquer la journée de carence le 26/02/2025, puis, s'il n'a pas épuisé ses droits à plein traitement, percevra l'intégralité de sa rémunération du 27/02/2025 au 05/03/2025,
- Un CMO accordé du 03 au 09/03/2025 : une journée de carence sera appliqué le 03/03/2025, puis, si ll'agent n'a pas épuisé ses droits à plein traitement, il percevra 90% de son traitement du 04/03/2025 au 09/03/2025.

Pour les prolongations de congé de maladie ordinaire accordées à compter du 01/03/2025, en l'absence de précision du texte, il est conseillé de verser 90% du traitement. Ainsi un agent en CMO du 26/02/2025 au 05/03/2025, bénéficiera de l'intégralité de sa rémunération du 27/02 au 05/03/2025. Si son congé de maladie ordinaire se prolonge du 06/03/2025 au 09/03/2025, il percevra 90% de son traitement à compter du 06/03/2025.
/!\ Cette mesure ne concerne que les congés de maladie ordinaire (CMO)
Le placement rétroactif en CLM, CLD, CGM, CITIS ou CIIS, congé maladie consécutif à un accident de service ou maladie professionnelle, a pour conséquence le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10% du traitement.
Les arrêtés et fiches pratiques sont en cours de mise à jour.

Nouvelle fiche pratique en ligne sur le plan de formation

Une nouvelle fiche pratique traitant du plan de formation vient d'être mise en ligne.
Le service Emploi se tiennent à votre disposition pour toute question en la matière.

RH ?

Un agent en arrêt maladie peut-il se former ou se présenter à des épreuves de concours ou examens professionnels ?

L'article L822-30 du CGFP prévoit que : « A sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un des congés prévus aux sections 1 à 4 (CMO, CLM, CLD et CITIS), en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle. »

Cet article réaffirme le droit, pour un fonctionnaire en congé de maladie, de bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou de pratiquer une activité, mais reste muet sur les conditions et modalités d'octroi.
Au regard de ces éléments, il revient à la collectivité d'apprécier si elle estime que l'article L. 822-30 est suffisamment précis pour autoriser le fonctionnaire à suivre une formation ou si elle estime qu'un décret d'application est nécessaire. A minima, un avis médical délivré en ce sens semble indispensable.
Attention cependant au positionnement de l'assurance statutaire en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle. Pour ce qui est du contrat CNP du Centre de gestion, le contrat actuel ne permet pas la couverture de ce risque.

Au regard de ces éléments, le Centre de gestion de la Vendée conseille la plus grande prudence pour l'application de ces dispositions.
Concernant la possibilité pour un agent placé en congé maladie (CLM, CLD, CMO…) de se présenter aux épreuves d'un concours ou d'un examen professionnel, celle-ci est, sauf contre-indication médicale, autorisée. Il est cependant conseillé à l'agent d'en informer sa collectivité.

La portabilité du CDI permet-elle à l'agent public de conserver le même niveau de rémunération ?

NON. L'article L 332-12 du Code Général de la Fonction Publique permet à la nouvelle autorité territoriale de conserver, seulement, et si elle le souhaite, le bénéfice d'un contrat à durée indéterminée à l'agent contractuel qu'elle va recruter sur un emploi de la même catégorie hiérarchique. Toutes les autres conditions de travail (rémunération, temps de travail, etc.) n'ont pas à être maintenues.

Est-ce qu'une délibération est nécessaire pour engager un agent pour un accroissement temporaire ?

Oui, une délibération est nécessaire pour toute création d'emploi, et ce même si cela concerne un emploi non permanent pourvu par un contrat pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité. L'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 énonce en effet « les emplois de chaque collectivité », sans précision quant à leur caractère permanent ou non quant au fait qu'ils nécessitent obligatoirement une délibération.

Une déclaration de vacance n'est par contre pas obligatoire pour les emplois non permanents, la délibération quant à elle devant être transmise au contrôle de légalité.

Par un arrêt n° 314722 du 14 octobre 2009, le Conseil d'Etat a rappelé que « l'existence, ou l'absence, du caractère permanent d'un emploi doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi et ne saurait résulter de la seule durée pendant laquelle il est occupé ».

Par conséquent, afin d'apprécier si l'emploi est permanent ou non, la collectivité doit se fonder sur des besoins pérennes.

JURISPRUDENCE : Licenciement, l'absence de fiche de poste est en défaveur de l'employeur

Pour justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle, le Maire relève l'incapacité de sa secrétaire de mairie à préparer et suivre les séances du conseil municipal, ses erreurs d'orthographe dans les actes d'état civil, l'absence de gestion du cimetière et des finances, l'insuffisance de réponses aux élus et dans l'accueil des administrés un manque de diligence et de rigueur.

Le juge relève qu'aucune fiche de poste de liste précisément les fonctions attendues. En outre, l'agent n'a pas été évaluée pendant son stage, ce qui aurait permis l'identification de ses lacunes et son accompagnement.

Sur la base de ces éléments, le juge des référés suspend la décision de licenciement.

TA Pau n°2303176 du 11.01.2024

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/carriere-statut/webinaires-carriere-paie/webinaires-service-gestion-carrieres ou webinaires-service-paie

Besoin de nous contacter ? *conseil.statutaire@cdg85.fr* *instances.dialogue.social@cdg85.fr* *instances.medicales@cdg85.fr* *paie@cdg85.fr*