

Quelles sont les nouvelles modalités du temps partiel thérapeutique depuis 2021 ?

Focus



Le décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale vient préciser les modalités en termes d'octroi et de renouvellements du temps partiel thérapeutique.

Désormais, le temps partiel pour raison thérapeutique peut être autorisé en l'absence de congé maladie préalable. Pour la première demande, l'agent transmet à son employeur sa demande écrite accompagnée d'un certificat médical de son médecin traitant précisant la quotité, la durée et la justification. La quotité de travail est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée de service hebdomadaire. Il est octroyé et renouvelé par période de 1 à 3 mois. Pour les renouvellements au-delà de 3 mois, l'autorité territoriale doit, en plus de la demande écrite de l'agent, obtenir les avis concordants du médecin traitant et du médecin agréé généraliste. En cas de contestation de l'avis du médecin agréé, l'autorité territoriale ou l'agent peut saisir le Conseil Médical. Le temps partiel pour raison thérapeutique est accordé dans la limite d'une année. Le fonctionnaire peut ouvrir de nouveaux droits s'il a été placé en position d'activité ou de détachement pendant 1 an au moins.

CNRACL : consignes réforme des retraites

La CNRACL informe que dans le contexte de réforme des retraites, l'ouverture du droit à pension des agents n'est plus certaine, de même que les éléments ayant servi au calcul de leurs pensions. En effet, les nouvelles mesures portant sur le relèvement de l'âge légal et le nombre de trimestres nécessaires pour une pension à taux plein doivent prendre effet au 1er septembre 2023.

Dès lors pour ces agents :

- Les demandes de liquidations des agents nés à compter du 01/09/1961 et souhaitant un départ à la retraite à compter du 01/09/2023, sont suspendues jusqu'à la stabilisation de la réglementation,
- Le traitement des demandes d'avis préalables est suspendu. Ces dossiers pourront être traités une fois les textes relatifs à la réforme publiés et les outils de la CNRACL mis à jour en conséquence.

Compte-tenu de ces éléments, les rendez-vous retraite pris auprès des conseillers retraite du CDG85 sont suspendus également. Une information sera diffusée dès la reprise du traitement des demandes.

Revalorisation des allocations chômage au 1er avril 2023

Compte tenu du contexte économique actuel, le décret n°2023-228 du 30 mars 2023 autorise, pour 2023, une revalorisation exceptionnelle de l'allocation d'assurance chômage de 1,9 % à compter du 1er avril 2023.

Ainsi la partie fixe de l'ARE passe à 12,71 € par jour indemnisé (12,47 € avant le 1er avril), à laquelle s'ajoute la partie proportionnelle de l'allocation qui elle n'a pas évoluée (40,4 % de l'ancien salaire).

L'allocation minimale ARE Formation (pour les allocataires en formation) est revalorisée à 22,19 € par jour (21,78 € avant le 1er avril).

Date de l'arrêt de travail initial des agents affiliés à l'IRCANTEC

Afin d'harmoniser la gestion des dossiers maladie des agents IRCANTEC, qui dépendent à la fois du régime général et du régime spécial de la sécurité sociale, il convient de suivre les préconisations de la CPAM concernant la date de début d'arrêt de travail à prendre compte.

Ainsi, le dernier jour travaillé à renseigner est :

- Si l'agent n'a pas travaillé : le jour de l'arrêt, le dernier jour travaillé étant la veille de l'arrêt.
- Si l'agent a travaillé le jour de l'arrêt : le dernier jour travaillé étant le jour de l'arrêt, même s'il n'a travaillé que quelques heures

Désormais, pour toutes saisine auprès du Conseil Médical, la date du dernier jour travaillé doit impérativement être renseignée.

Actus RH



Quelle est la particularité du 1er mai ?

Le 1er mai est un jour obligatoirement chômé, ce qui se traduit par une interdiction de travailler à l'exception des services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre leur travail.

Introduit dans le code général de la fonction publique en mars 2022, le droit au doublement de la rémunération des agents publics travaillant le 1er mai a été abrogé par la Loi de Finances pour 2023.

Ceci met un terme au doublement de la rémunération des agents de droit public travaillant le 1er mai. L'article L.621-9 du CGFP qui prévoyait un doublement de la rémunération des agents travaillant le 1er mai, dans les conditions du code du travail, est abrogé. A partir de 2023, les agents travaillant le 1er mai seront à nouveau rémunérés comme pour n'importe quel jour férié ou invités à récupérer leur journée.

Qu'est-ce que la Période de Préparation au Reclassement (PPR) ?

L'article 85-1 de la Loi du 26 janvier 1984 dispose « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. »



Cette PPR est un nouveau dispositif qui offre aux agents bénéficiaires, pendant une durée maximale d'un an, des possibilités de formation en évolution professionnelle, de qualification et de réorientation. Elle ne concerne que les agents titulaires à temps complet ou non qui sont déclarés inaptes aux emplois de leur grade. Dans ce cas-là, les collectivités ont l'obligation d'informer leurs agents de la possibilité de mettre en œuvre le dispositif. Ainsi pendant un an, qui peut être prolongé de 3 mois en cas de demande de reclassement, l'agent conservera son plein traitement, versé par la collectivité.

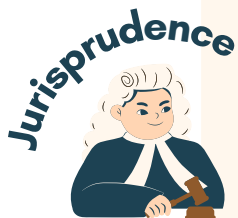
En parallèle une convention qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et fixe la durée au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement, sera signée entre la collectivité, l'agent et le Centre de Gestion.

Quelle est la différence entre un emploi permanent et un emploi non permanent ?

Un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée et ayant une date de fin. Un emploi permanent quant à lui est créé pour répondre à l'activité normale et habituelle de l'administration. Sur ce type d'emplois, la priorité est donnée aux fonctionnaires et aux lauréats de concours. Le recrutement d'agents contractuels sur les emplois permanents reste donc un mode de recrutement dérogatoire. Toutefois, dans certains cas (communes de moins de 1000 habitants, temps non complet inférieur à 17h30...), le recrutement de contractuels est possible.

Afin de mieux vous y retrouver dans tous ces motifs, les services du Centre de Gestion ont élaboré un tableau récapitulatif des différents articles correspondant aux différents modes de recrutement. Ce tableau reprend également les éléments concernant les emplois non permanents (sur lesquels, le recrutement d'agents contractuels est la norme). Enfin, vous trouverez sur notre site internet, une fiche pratique sur la procédure de recrutement des agents contractuels sur emplois permanents.

Refus de titularisation justifié par le comportement de l'agent



Dans cette affaire, la commune de Sallaumines a refusé de titulariser un régisseur de la maison municipale de l'art (adjoint technique) de par son comportement peu soucieux du service public, de ses absences et de sa gestion de certains événements. En effet, alors qu'il s'était engagé à être présent pour assurer la régie des spectacles ou à prévenir l'autre régisseur pour que ce dernier soit présent, l'intéressé a été absent à plusieurs reprises, et par exemple n'a prévenu son collègue qu'à 16 h 20 pour une répétition commençant à 17 heures. Des témoignages établissent également le manque de coopération du stagiaire tant à l'égard des chargées de mission « danse » que lors de l'intervention de compagnies extérieures.

Le stagiaire, a quant à lui, soutenu son comportement satisfaisant lorsqu'il était employé contractuellement par la commune pendant huit mois, avant son recrutement comme stagiaire. Pour justifier leur décision, les juges ont rappelé que la décision de ne pas titulariser en fin de stage un fonctionnaire stagiaire est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelée et, de manière générale, sur sa manière de servir. La commune pouvait donc prendre en compte le comportement de l'agent, et notamment ses absences pour refuser de le titulariser.

Les juges ont néanmoins indiqué que la commune ne pouvait se fonder que sur les faits commis pendant la période de stage et n'avait pas à prendre en compte son comportement durant sa période de contractuel. CAA de Douai, 7 avril 2022, req. n°21DA01377.

De nouveaux modèles d'actes sur le complément de traitement indiciaire (CTI)

Suite à la parution du décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics et du décret n° 2022-1498 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2022-717 du 27 avril 2022 relatif à la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public, le service Paie vous propose de nouveaux modèles d'actes sur le complément de traitement indiciaire (CTI) : à retrouver sur notre site web.

Une nouvelle rubrique sur les bulletins à partir du 1er juillet 2023 : le « montant net social »

L'arrêté du 31 janvier 2023 publié au Journal officiel du 7 février 2023 fixe les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant obligatoirement sur le bulletin de salaire. Il introduit sur le modèle de bulletin de paie une nouvelle rubrique, intitulée « montant net social ».

Les dispositions du code du travail sur les mentions devant figurer dans le bulletin de paie et l'arrêté paru le 7 février dernier "ne s'appliquent pas directement aux employeurs publics", indique le ministère dans une foire aux questions. "Toutefois, ajoute-t-il, les employeurs publics devront également adapter leurs bulletins de paie pour afficher le montant net social de leurs agents susceptibles de percevoir des prestations sociales". Ils devront le faire "quel que soit" le statut des agents : "fonctionnaires, stagiaires, apprentis, agents contractuels de droit public, agents contractuels de droit privé".



L'évolution devrait être applicable "à toutes les paies réalisées à compter du 1er juillet 2023".

Ce « montant net social » correspond à la différence entre la totalité des sommes perçues (Traitement de base, heures supplémentaires, RI, avantages en nature ...) et l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

Celui-ci est notamment utilisé pour le calcul de la prime d'activité. Il s'agira de simplifier les démarches des allocataires puisqu'à partir de 2024, les employeurs devront déclarer ce montant net social de leurs agents aux organismes sociaux.

CNFPT : augmentation des prises en charge des déplacements

Dans un contexte inflationniste où les frais annexes de formation (hébergement, déplacement, restauration) peuvent constituer une entrave à la venue des agents en formation, l'établissement renforce son dispositif de prise en charge au bénéfice des stagiaires. Le Conseil d'administration du CNFPT du 25 janvier a adopté plusieurs mesures d'ajustements de prise en charge des coûts d'hébergement, des frais de déplacement et de restauration effectives début avril 2023. RDV sur le site internet du CNFPT.



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



Mardi 9 mai : Webinaire sur la rémunération des contractuels

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-gestion**
- ou **webinaires-paie**

Besoin de nous contacter ?

gestion.des.carrieres@cdg85.fr

instances.consultatives@cdg85.fr

instances.medicales@cdg85.fr

paie@cdg85.fr