



## Protection sociale complémentaire - Prévoyance POINT D'ÉTAPE

La participation employeur devient obligatoire le 1<sup>er</sup> janvier 2025 à hauteur d'un minima de 7€ mensuel par agent-e pour la prévoyance. Un accord collectif a été signé le 11 juillet 2023 par des membres de la coordination des employeurs publics territoriaux, et les organisations syndicales représentatives au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

### CONTEXTE NATIONAL

En matière de prévoyance, l'accord impose, notamment, le financement d'un contrat collectif à adhésion obligatoire à hauteur de la moitié de la cotisation de l'agent-e, et le minimum de couverture garanti de 90% de la rémunération nette. Ces modifications réglementaires et législatives étaient attendues le 11 janvier 2024.

Cette transposition normative impacte plusieurs textes :

- le Code général de la Fonction Publique ;
- le Décret du Conseil d'Etat n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 sur les modalités de mise en concurrence en matière de PSC ;
- la Loi Évin ;

- le Code de la Sécurité Sociale et du Code de la Mutualité.

En conséquence, un report, évoqué mais non confirmé officiellement par plusieurs acteurs institutionnels nationaux, est envisagé sur 2027 pour permettre une mise en conformité complète.

### LES IMPACTS LOCAUX

Malgré ce contexte, l'obligation de l'employeur sur la participation financière n'est pas remise en cause. Le Centre de Gestion doit également toujours :

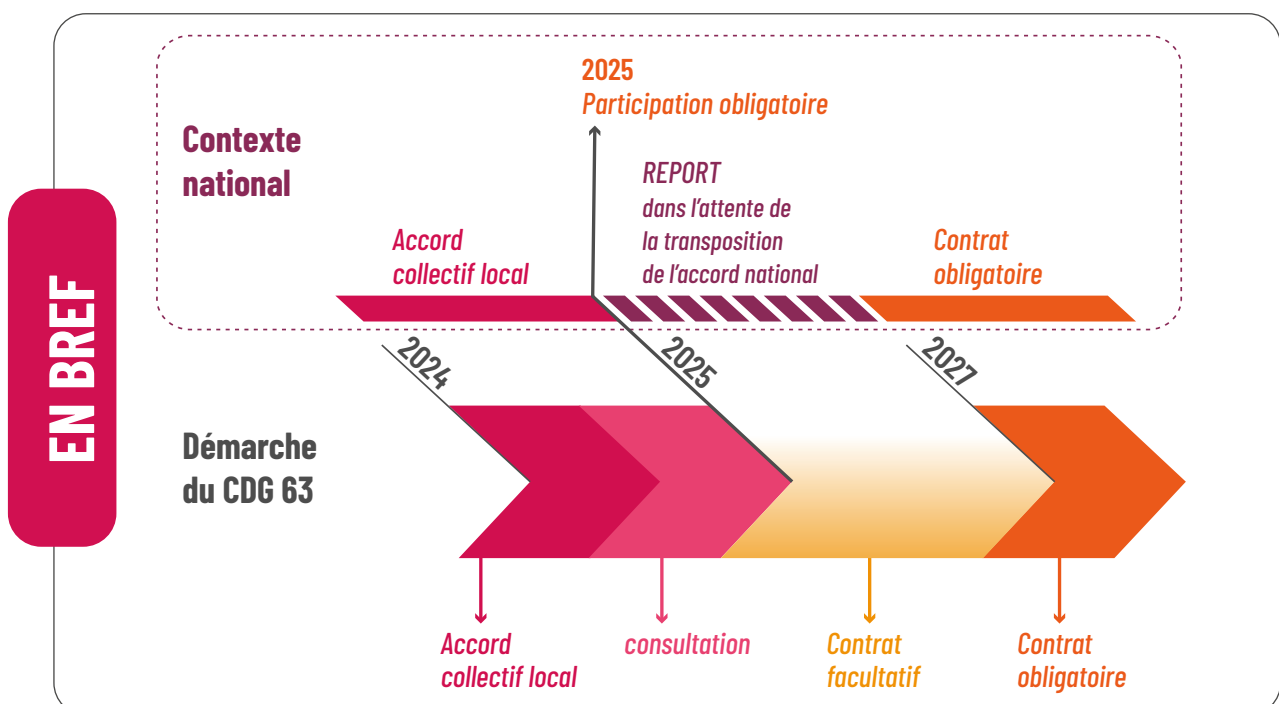
- proposer un contrat collectif prévoyance pour les collectivités ;

- finaliser l'accord collectif local avec les organisations syndicales représentatives.

En l'absence de textes légaux précisant les conditions, il apparaît fragile juridiquement de proposer aujourd'hui un contrat collectif sous la forme obligatoire.

Aussi, le Centre de Gestion proposera un contrat collectif à adhésion facultative des agent-e-s, avec mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2025 de manière transitoire.

Afin d'éviter la relance d'une consultation en 2027, des éléments complémentaires prenant en compte la forme obligatoire de l'adhésion seront intégrés à la consultation actuelle.



## JOURS FÉRIÉS : FOCUS SUR LES MODALITÉS DE GESTION



### LE PRINCIPE

Ces jours sont généralement non travaillés et rémunérés. Toutefois, les agent-e-s publics peuvent être amené.e.s à exercer leurs fonctions sur un jour férié si les nécessités de service le justifient.

Ils/elles bénéficient des fêtes légales fériées prévues par le Code du travail à savoir :

- Le 1<sup>er</sup> janvier,
- Le lundi de Pâques,
- Le 1<sup>er</sup> mai,
- Le 8 mai,
- L'Ascension,
- Le lundi de Pentecôte,
- Le 14 juillet,
- L'Assomption,
- La Toussaint,
- Le 11 novembre,
- Le jour de Noël.

### LA COMPENSATION

Le travail d'un jour férié n'implique pas forcément une compensation particulière en termes de rémunération et de repos.

En effet, aucune disposition légale ou réglementaire ne vient garantir une rémunération ainsi qu'une récupération supplémentaire de droit dans le cadre d'un jour férié, pour les agent.e.s amené.e.s à accomplir leur obligation « normale » de service (1 607 heures maximum pour un temps complet à l'année).

En outre, un jour férié se situant en dehors des obligations de service de l'agent.e, (c'est-à-dire qu'il/elle ne travaille pas ce jour-là), ne donne pas lieu à récupération.

#### ✓ À NOTER :

- En cas de travail lors d'un jour férié rentrant dans l'obligation « normale » de service d'un-e agent-e, il est possible pour la collectivité ou l'établissement public de prendre en compte cette organisation du travail au sein des sujétions spéciales dans le cadre du régime indemnitaire RIFSEEP, voire de mettre en place une indemnité horaire ou forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés selon les cas.
- En cas de dépassement de l'obligation « normale » de service (réalisation d'heures complémentaires/supplémentaires), l'agent-e a droit à un repos compensateur ou à une rémunération, au choix de la collectivité (se référer à la délibération).

### LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La journée de solidarité est destinée à assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle est définie par délibération après avis préalable du comité social territorial.

Elle peut être accomplie par le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai, le travail d'un jour de RTT ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, **à l'exclusion des jours de congé annuel.**

Pour la mise en œuvre effective de cette journée, les 7 heures, pour les agent.e.s à temps partiel ou qui occupent un emploi à temps non complet, doivent être proratisées proportionnellement à leur quotité de temps de travail.

- ✓ **EXEMPLE :** emploi à temps non complet de 24/35ème, 4,8 heures de travail au titre de la journée de solidarité (24/35ème x 7h = 4.8h).

Pour rappel, le temps de travail effectif annuel est fixé à 1 607 heures au maximum pour un.e agent.e à temps complet, auxquelles peuvent s'ajouter des heures supplémentaires. Pour les agent.e.s à temps non complet, l'obligation annuelle est calculée au prorata de leur quotité de travail, sur la base de ces 1 607 heures.

Pour les agent.e.s relevant d'un cycle annuel de travail, les 1 607 heures incluent déjà les 7 heures dues au titre de la journée de solidarité. En conséquence, les agent.es annualisé.e.s ne doivent pas réaliser des heures en plus de leur temps travail effectif au titre de cette journée de solidarité.

### JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS ANNUELS

Un jour férié inclus dans une période de congé annuel n'est pas décompté du droit à congé de l'agent-e.

#### 🔍 POUR ALLER PLUS LOIN :

- [Article L3133-1 - Code du travail](#)
- [Décret n°2000-815 du 25 août 2000](#)
- [Fiche BIP : Jours fériés](#)
- [Fiche BIP : Durée du temps de travail](#)



## En bref

# LES ACTUALITÉS STATUTAIRES

### DISCIPLINE

Le/la fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire.

Ainsi, un-e agent-e public hospitalier-ère ayant fait l'objet de la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions, a obtenu l'annulation de cette dernière en ce qu'elle est intervenue au terme d'une procédure irrégulière, dans la mesure où l'intéressé-e n'a pas été informé-e du droit qu'il avait de se taire lors de la procédure disciplinaire.

#### 📄 RÉFÉRENCE :

[CAA de PARIS, 6ème chambre, 02/04/2024, 22PA03578, Inédit au recueil Lebon](#)

### DISCIPLINE - EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE

Un-e maire méconnaît l'étendue de sa compétence en renonçant à exercer seul-e son pouvoir disciplinaire, dès lors qu'il ne suit pas un avis émanant de ses adjoint-e-s, mais s'en remet à la décision d'une instance collégiale formée par ces dernier-ère-s, pour infliger une sanction du premier groupe à un-e agent-e, seule sanction pouvant être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline.

#### 📄 RÉFÉRENCE :

[CAA de LYON, 3ème chambre, 27/03/2024, 22LY00369, Inédit au recueil Lebon](#)

### NON RENOUELEMENT CONTRAT - ARRÊTS MALADIE

Constitue une mesure discriminatoire fondée sur l'état de santé la décision de non-renouvellement de contrat d'un-e agent-e motivée par ses arrêts de travail répétés, de nature à engager la responsabilité pour faute de l'administration.

#### 📄 RÉFÉRENCE :

[CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 26/03/2024, 22TL00577, Inédit au recueil Lebon](#)

### CONTRACTUEL - RENOUELEMENT CDD EN CDI

Dans l'hypothèse où un-e agent-e contractuel-le remplit les conditions d'ancienneté avant l'échéance de son CDD, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en CDI, mais les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance. Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement, à son échéance.

#### 📄 RÉFÉRENCE :

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 26/02/2024, 472075](#)

### CONTRACTUEL - RECOURS ABUSIF À DES CDD

Dans le cadre d'un contentieux pour recours abusif à des CDD, il incombe au juge, pour apprécier si ce recours à des CDD successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.

#### 📄 RÉFÉRENCE :

[Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 06/02/2024, 459446, Inédit au recueil Lebon](#)

### CHANGEMENT D'AFFECTATION

Un-e agent-e de catégorie A n'est pas fondé-e à soutenir que la réorganisation globale des services qui a été opérée dans un but de bonne gestion de sa collectivité, qui compte environ six cents agent-e-s, a été pensée dans le but de

l'évincer de toute fonction d'encadrement, dès lors que l'intéressé-e, d'une part, n'est pas titulaire de son emploi, et d'autre part, ne peut utilement revendiquer des missions de direction.

#### 📄 RÉFÉRENCE :

[CAA de LYON, 3ème chambre, 27/03/2024, 22LY00428, Inédit au recueil Lebon](#)

### CADRE D'EMPLOIS DES GARDES CHAMPÊTRES

Les décrets sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2024.

La carrière du grade de garde champêtre chef-fe principal-e est alignée sur la carrière du grade de brigadier-ère-chef-fe principal-e du cadre d'emplois d'agent-e de police municipale. L'obligation de posséder la nationalité française est également précisée dans le décret portant statut particulier.

Les conditions quant à l'avancement de grade des gardes champêtres chef-fe-s dans le grade de garde champêtre chef-fe principal-e sont précisées, ainsi que les règles de classement.

Enfin, des dispositions sont prévues afin de permettre le reclassement des fonctionnaires du grade de garde champêtre chef-fe principal-e suite à la revalorisation de leur carrière.

En parallèle, un nouvel échelonnement indiciaire est fixé puisque le grade de garde-champêtre chef principal ne relèvera plus de l'échelle de rémunération C3, à l'instar du grade de brigadier-ère-chef-fe principal-e.

#### 📄 RÉFÉRENCE :

[Décret n° 2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)

[Décret n° 2024-283 du 28 mars 2024 fixant l'échelonnement indiciaire du grade de garde champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)



**Conseil statutaire**

04 73 28 59 80

[juridique@cdg63.fr](mailto:juridique@cdg63.fr)

## AGENDA

Mardi 7 mai 2024

➤ **COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST) ET FORMATION SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Mardi 14 mai 2024

➤ **RÉUNION THÉMATIQUE PRÉVENTION**

> Thématiques : La prévention du risque incendie  
> Inscription [en cliquant ici](#).

MERCREDI 15 mai 2024

➤ **CONCOURS**

Date limite des inscriptions aux concours :  
> Atsem principal-e 2<sup>e</sup> classe  
> Auxiliaire de soins principal-e de 2<sup>e</sup> classe  
> Plus d'informations [en cliquant ici](#).

Jeudi 16 mai 2024

➤ **RÉUNION THÉMATIQUE PRÉVENTION**

> Thématiques : La prévention du risque incendie  
> Inscription [en cliquant ici](#).

Mardi 21 mai 2024

➤ **CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION PLÉNIÈRE**

Vendredi 31 mai 2024

➤ **CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE**

Mardi 4 juin 2024

➤ **COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST)**

Mardi 11 juin 2024

➤ **CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
➤ **COMMISSIONS ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP) ET CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)**

Jeudi 13 juin 2024

➤ **RÉUNION THÉMATIQUE PRÉVENTION**

> Thématiques : La prévention du risque chimique  
> Inscription [en cliquant ici](#).

### DIRECTEUR DE PUBLICATION :

Tony BERNARD, président du Centre de Gestion

### COORDINATION :

Mission communication en lien avec les services

## Formation secrétaire de mairie PLACE AUX PREMIÈRES EXPÉRIENCES



Le Centre de Gestion a lancé le 15 février 2024 une nouvelle session de formation sur le métier de secrétaire général-e de mairie, en partenariat avec le CNFPT.

Ce parcours de formation de près de 400 heures (150 heures de formation théorique et 245 heures de stages pratiques) doit permettre aux dix-sept stagiaires d'appréhender les spécificités du métier et de se préparer à intégrer la Fonction Publique Territoriale.

Le parcours sera clôturé par un temps de bilan le 13 mai 2024, en présence de Monsieur le Préfet du Puy-de-Dôme, des partenaires de l'opération et de plusieurs intervenants.

À compter du 14 mai, les stagiaires intégreront le panel des agent-e-s de la mission Appui Territorial du Centre de Gestion en vue d'être mis-e-s à disposition des employeurs territoriaux du Puy-de-Dôme, afin de répondre à des besoins ponctuels en personnel.

Si vous souhaitez bénéficier de la mise à disposition d'un-e agent-e, vous êtes invité-e-s à prendre contact avec le service Appui Territorial & Développement des Compétences :

> **OZLEM SAHIN,**

**GESTIONNAIRE**

@ ozlem.sahin@cdg63.fr

☎ 04 73 28 59 89

> **CAROLE GOUTTEFANGEAS,**

**RESPONSABLE DU SERVICE**

@ carole.gouttefangeas@cdg63.fr

☎ 04 73 28 75 01



## Matinales RH À VOS AGENDAS...

### DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

📅 Jeudi 16 mai 2024 à partir de 10 h 00.

#### MODALITÉS PRATIQUES :

- Inscription [en cliquant ICI](#).
- Lien de visioconférence [en cliquant ICI](#).

### CAMPAGNE DE COLLECTE DES DONNÉES 2023 DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

📅 Jeudi 30 mai 2024 (pour les employeurs de moins de 50 agent-e-s) à 10 h 00.

📅 Mardi 4 juin 2024 (pour les employeurs de plus de 50 agent-e-s) à 10 h 00.

#### MODALITÉS PRATIQUES :

- Inscription [en cliquant ICI](#).
- Lien de visioconférence :
  - Le 30 mai 2024 [en cliquant ICI](#).
  - Le 4 juin 2024 [en cliquant ici](#).

### PREMIERS SECOURS EN SANTÉ MENTALE

📅 Mardi 18 juin 2024 à 10 h 00

✓ **À NOTER :** cette matinale RH dédiée aux premiers secours en santé mentale constitue un premier niveau d'informations et n'a pas vocation à se substituer à la formation PSSM délivrée en présentiel (14 heures de face-à-face pédagogique) par un formateur accrédité PSSM France.

#### MODALITÉS PRATIQUES :

- Inscription [en cliquant ICI](#).
- Lien de visioconférence [en cliquant ICI](#).

### METTRE EN PLACE ET SUIVRE DES CYCLES DE TRAVAIL ANNUALISÉ

📅 Jeudi 27 juin 2024 à 10 h 00

#### MODALITÉS PRATIQUES :

- Inscription [en cliquant ICI](#).
- Lien de visioconférence [en cliquant ICI](#).



**Le Centre de Gestion,**  
un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

