LE MAG RH

Focus du mois :

Les jours fériés

Journal Mensuel
Avril 2023, Numéro 24

Au sommaire :

- **Actualités statutaires** 2
- **Jurisprudences** 3
- **Question écrite** 3
- **Focus** 4
- **FAQ** 5
- **Votre CDG & Vous** 6

Actualités statutaires

Chômage – Revalorisation des allocations chômage au 1er avril 2023

Au 1er avril 2023, les allocations d'assurance chômage ont été revalorisées à hauteur de 1,9%, portant l'allocation minimale à **31 euros** *(contre 30,42 euros auparavant)*.

Cette revalorisation exceptionnelle de l'Unédic, décidée dans un contexte de forte inflation, est accompagnée des mesures suivantes :

- **La partie fixe de l'ARE** *(allocation d'aide au retour à l'emploi)* passe à **12,71 euros** brut par jour indemnisé, contre 12,47 euros actuellement. Elle s'ajoute à la partie proportionnelle de l'allocation.
- **L'allocation minimale ARE-Formation** *(allocation d'aide au retour à l'emploi formation)* passe à **22,19 euros** brut par jour, contre 21,78 euros actuellement.
- **Le plancher** relatif à l'application du coefficient de **dégressivité** est porté à **89,32 euros** brut *(contre 87,65 euros auparavant).*

➢ Communiqué de presse de l'Unédic
➢ Décret n°2023-228 du 30 mars 2023

Élus locaux – Nouveau montant plafond du Droit Individuel à la Formation des élus locaux (DIFE)

Le montant maximal des droits susceptibles d'être détenus par chaque édile au titre de son droit individuel à la formation, a été relevé par un arrêté du 27 mars 2023.

Depuis le 30 mars 2023, **chaque élu local peut détenir jusqu'à 800 euros** au titre du DIFE *(contre 700 euros depuis le 1er janvier 2022).*

L'arrêté du 27 mars ne modifie pas la valeur des droits individuels à la formation acquis chaque année par les élus locaux : celle-ci demeure fixée à 400 euros.

➢ Arrêté du 27 mars 2023
➢ Mon Compte Formation – Espace Élu

Retraite – La CNRACL délivre ses consignes suite à la réforme des retraites

Dans le contexte de réforme des retraites, l'ouverture du droit à pension pour des agents nés à compter du 01/09/1961 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.

À ce titre, la CNRACL a fait parvenir certains précisions :

- **Les demandes d'estimation multi-régimes**, disponibles dans l'espace personnel « Ma retraite publique » ne tiennent pas actuellement compte des règles qui s'appliqueraient suite aux nouvelles dispositions réglementaires issues de la réforme des retraites. Ainsi pour ces agents, les documents ne sont pas téléchargeables et le document papier demeure indisponible jusqu'à ce qu'il intègre les règles liées au projet de réforme des retraites en cours.

- **Les demandes d'Entretien Information Retraite (EIR)** devront être formulées par les agents à compter de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions réglementaires.
  Toute demande formulée antérieurement à la réforme donnera lieu à un EIR seulement basé sur la réglementation actuelle.

- **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;

- 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.

➢ Information de la CNRACL

Cotisations – Un décret apporte des garanties relatives aux contrôles réalisés par les organismes chargés du recouvrement

Le décret n°2023-262 du 12 avril 2023 apporte une série de garanties supplémentaires aux cotisants dans le déroulement des contrôles réalisés par les organismes du recouvrement (URSSAF).

Au titre des nouveautés, on retrouve notamment :

- **Un allongement du délai de prévenance** avant le passage de l'agent de contrôle de 15 à **30 jours**.
- **La proposition d'un entretien** lors duquel l'agent chargé du contrôle présente, le cas échéant, les constats susceptibles de faire l'objet d'une observation ou d'un redressement.
- **Une réduction du délai maximal de remboursement à 1 mois** *(contre 4 mois auparavant)* lorsque le contrôle aboutit à une restitution.
- **La possibilité de mener une procédure de contrôle sur le matériel professionnel de l'agent** par la mise en œuvre de traitements automatisés lorsque les documents et les données nécessaires à l'agent chargé du contrôle sont disponibles sous formes dématérialisées.

➢ Décret n°2023-262 du 12 avril 2023

Retraites – La loi de réforme des retraites est publiée

La loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 acte la réforme des retraites qui entre en vigueur le 1er septembre 2023.

Au titre des principales mesures, **l'âge légal de départ à la retraite** va être progressivement relevé, à raison de trois mois par génération afin d'atteindre l'âge de 64 ans à compter de la génération 1968.

La possibilité de demander à travailler au-delà de la limite d'âge actuelle de 67 ans et **jusqu'à 70 ans** est ouverte dans la fonction publique.

Le dispositif de retraie progressive, permettant aux agents publics en fin de carrière de travailler à temps partiel tout en percevant une partie de leur pension de retraite est inscrite.

➢ Loi n°2023-270 du 14 avril 2023

Jurisprudences

Promotion interne – Le Conseil d'Etat clarifie la notion de services effectifs dans un autre cadre d'emplois

Un technicien principal a présenté sa candidature à l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs par la voie de la promotion interne.
Par courrier, l'établissement public assurant l'instruction des dossiers a rejeté sa candidature au motif que l'agent ne justifiait pas de la durée de services effectifs de huit ans **dans un cadre d'emplois technique de catégorie B** exigée par l'article 10 du décret du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

La Haute juridiction administrative considère que pour être inscrits sur une liste d'aptitude de promotion interne après examen professionnel, les techniciens territoriaux doivent, en application de l'article 10 précité, justifier de huit ans de services effectifs **accomplis en qualité de fonctionnaire dans un cadre d'emplois technique de catégorie B**.
Les services effectifs exigés par le statut particulier ne peuvent être regardés comme incluant ceux accomplis en qualité d'agent contractuel.

En l'espèce, l'agent ne comptabilisait que cinq ans et onze mois de service effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire dans un cadre d'emplois technique de catégorie B ; il ne remplissait pas la condition de durée de services effectifs fixée par le statut particulier.

➢ Conseil d'Etat, 10 février 2023, n°453632

Discipline – Précisions sur l'audition de témoin durant la procédure disciplinaire en l'absence du fonctionnaire

Une collectivité territoriale a infligé à un agent une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans, assortie d'un sursis d'un an. L'agent se pourvoit en cassation au titre de la méconnaissance du caractère contradictoire de la procédure disciplinaire.

Pour le Conseil d'Etat, aucune disposition juridique ni aucun principe n'imposent à l'administration d'informer le fonctionnaire poursuivi, préalablement à la séance du conseil de discipline, de son intention de faire entendre des témoins ou de l'identité de ceux-ci. Toutefois, si l'instance disciplinaire décide de procéder à l'audition de témoins, elle ne peut, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, entendre les témoins le jour même de la séance sans avoir mis en mesure le fonctionnaire poursuivi d'assister à leur audition.
En l'absence du fonctionnaire, le conseil de discipline ne peut auditionner de témoin que si l'agent a été préalablement avisé de cette audition et a renoncé de lui-même à assister à la séance ou n'a justifié d'aucun motif légitime imposant le report de celle-ci.

En l'espèce, l'agent public n'a pas été informé préalablement à la tenue du conseil de discipline, réuni en son absence, de l'audition de témoins. Dans ces conditions, la méconnaissance du caractère contradictoire de la procédure a créé un doute sérieux sur la légalité de la décision.

➢ Conseil d'Etat, 8 mars 2023, n°463478

Stagiaires – Aucun droit à reclassement pour un fonctionnaire stagiaire définitivement inapte

Une fonctionnaire territoriale a été licenciée pour inaptitude physique et radiée des effectifs de la collectivité territoriale. L'agent conteste cette décision estimant que la collectivité qui l'employait n'avait pas cherché à la reclasser avant de prendre cette mesure.

Pour le juge administratif, s'il ressort d'un principe général du droit qu'il appartient à l'employeur de reclasser le fonctionnaire dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement, ni ce principe général, ni les dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation. Il en va de même si l'état de santé de l'agent le rend totalement et définitivement inapte à l'exercice de toute fonction.

➢ CAA de Lyon, 16 mars 2022, n°20LY00091

QUESTION ECRITE

Licenciement des agents contractuels dans la fonction publique

Question :

La procédure de licenciement d'un agent contractuel de droit public lors de l'externalisation de l'activité pour laquelle il a été recruté, implique-t-elle la recherche d'un reclassement ?

Réponse :

Aux termes de l'article L. 1224-3-1 du code du travail, « *lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial, cette personne morale ou cet organisme propose à ces agents un contrat* » qui reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires.

Dans l'hypothèse de refus des agents, « *leur contrat prend fin de plein droit* » et la personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité doit appliquer les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés.

Ces dispositions n'imposent pas à l'employeur une recherche de reclassement. En effet, les hypothèses dans lesquelles les recherches de reclassement doivent être mises en œuvre sont limitativement identifiées par les dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale (articles 39-3 et 39-5).

Ainsi, le droit au reclassement bénéficie aux seuls agents contractuels recrutés sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du Code Général de la Fonction Publique, dont le licenciement est envisagé du fait :

- de la disparition du besoin ou de la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement ;
- de la transformation du besoin ou de l'emploi ;
- du recrutement d'un fonctionnaire ;
- du refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat.

Par conséquent, et dès lors que le licenciement n'est pas né du refus, par l'agent, d'une modification d'un élément substantiel de son contrat, la réglementation n'impose pas la recherche d'un reclassement dans l'hypothèse du licenciement d'un agent non titulaire de droit public envisagé sur le fondement de l'article L. 1224-3-1 du code du travail.

Question écrite n° 04399 publiée au JO Sénat du 16/03/2023

Les jours fériés

Exception faite du 1er mai, le repos des jours fériés n'est obligatoire que pour certaines catégories de travailleurs : les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et les apprentis.

En vertu des usages ou de la coutume, ces jours sont généralement chômés, c'est-à-dire non travaillés, lorsque le fonctionnement du service n'en est pas affecté.

Les jours fériés constituent des jours de congés supplémentaires rémunérés, accordés au-delà des cinq semaines légales de congés payés.

Les dispositions générales relatives aux jours fériés

En application de l'article L.621-8 du Code Général de la Fonction Publique, les fêtes légales fériées dont bénéficient les agents publics sont celles énumérées à l'article L. 3133-1 du Code du travail, à savoir :

- **Jour de l'an** : 1er janvier,
- **Lundi de Pâques** : lendemain du dimanche de Pâques,
- **Fête du travail** : 1er mai
- **Victoire 1945** : 8 mai,
- **Ascension** : jeudi, 40 jours après le dimanche de Pâques,
- **Lundi de Pentecôte** : suivant le 7ème dimanche après Pâques,
- **Fête nationale** : 14 juillet,
- **Assomption** : 15 août ,
- **Toussaint** : 1er novembre,
- **Armistice 1918** : 11 novembre,
- **Noël** : 25 décembre

Si, par principe, le jour férié n'est pas travaillé, il est néanmoins rémunéré. Toutefois, les agents publics peuvent être amenés à exercer leurs fonctions sur un jour férié, si les nécessités de service le justifient.

Aucune délibération n'est nécessaire pour autoriser le travail des agents publics sur un jour férié.

Il appartient de distinguer selon **trois situations** :

1. Le jour férié n'est pas travaillé

Il n'entre pas dans le calcul du temps de travail effectif *(1607 heures pour un temps complet)* mais il entre dans la formule de calcul du temps de travail rémunéré *(1820 heures pour un temps complet)*.

En effet, la durée du travail effectif (1607 heures) est déterminé en décomptant du temps de travail rémunéré (1820 heures) :

- Les congés annuels,
- Les jours fériés.

Concernant les jours fériés, **un forfait de 8 jours fériés** est décompté comme temps de travail rémunéré. Ce forfait correspond au nombre de jours fériés moyen tombant sur un jour travaillé par année civile.

Ainsi, le jour férié est par principe non travaillé et rémunéré par l'employeur public.

Le jour férié non travaillé ne donne pas droit à récupération par l'agent public.

2. Le jour férié est travaillé dans le cadre de l'activité habituelle

Il entre dans la formule de calcul de la durée de travail effective annuelle *(1607 heures pour un agent à temps complet)* comme un jour travaillé.

Il n'y a aucune incidence sur le traitement de l'agent. Toutefois, l'agent pourra percevoir **l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés** *(si la collectivité a délibéré en ce sens, car ce n'est pas une obligation)* à hauteur de 0,74 € de l'heure, si elle a été instaurée par l'organe délibérant.

Pour les agents de la filière médico-sociale, une indemnité forfaitaire peut être accordée lorsqu'ils exercent leurs fonctions un jour férié.

3. Le jour férié est travaillé à titre exceptionnel

Le caractère inhabituel du travail se traduit par une compensation au moyen de **deux modalités différentes** :

- **En paiement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)** au taux de l'heure des dimanches et jours fériés (pour les agents de catégories C et B ainsi que les agents contractuels de droit public) :
  - Pour les 14 premières heures : ((taux horaire de base x 1,25) x 2/3)).
  - Pour les heures au-delà : (taux horaire x 1,25) + ((taux horaire x 1,27) x 2/3))
- **Au moyen d'une récupération en temps de repos**, sur le fondement d'une délibération.

La journée du 1er mai

1. Pour les agents publics

Le 1er mai est un **jour férié obligatoirement chômé et rémunéré comme une journée habituellement travaillée par l'agent public.**

Au même titre que les autres jours fériés, la journée du 1er mai entre en compte dans les 1 820 heures qui correspondent au temps de travail rémunéré.

Ce jour chômé implique une interdiction de travailler des agents publics à l'exception de certains services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail *(sécurité, surveillance, etc.)*.

Dans ce cas, il appartiendra à l'autorité territoriale d'appliquer les règles de majoration de rémunération ou de récupération tels que précitées.

2. Pour les agents de droit privé

Les agents de droit privé *(apprentis, PEC, etc.)* bénéficient des dispositions du Code du travail. À ce titre et s'ils travaillent le 1er mai, ils ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant du salaire journalier.

Remarque

Suite à l'entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), l'article L.621-9 de ce Code prévoyait un alignement de la gestion du 1er mai des agents publics à celle des agents de droit privé dans les conditions fixées aux articles L.3133-4 et L.3133-6 du Code du travail.

Cette rédaction laissait planer un doute sur la rémunération versée aux agents publics exerçant leur fonction le 1er mai puisque l'article L.3133-6 du Code du travail accorde aux salariés travaillant le 1er mai, en plus de leur salaire, une indemnité égale au montant de ce salaire.

Le Gouvernement, au moyen de la loi de finances pour 2023, a corrigé cette erreur liée à la création du CGFP, qui avait pour conséquence de doubler la rémunération pour le jour du 1er mai.

Ainsi, le 1er mai demeure rémunéré selon les modalités précitées.

Foire aux questions

Les jours fériés doivent-ils être récupérés s'ils tombent un jour non travaillé pour un agent à temps partiel ?

Réponse : NON.

Il n'existe aucun droit à récupération dans le cas où le jour férié coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel.

En effet, dans un arrêt en date du 16 octobre 1998, n°169547, le Conseil d'Etat pose le principe que les jours fériés ne sont pas récupérables s'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas du fait de son temps partiel.

Il en va de même pour les agents publics dont le temps de travail est annualisé. Un jour férié se situant en dehors des obligations de service ne peut donner lieu à récupération dès lors qu'aucun texte législatif ou réglementaire ne le prévoit.

Exemple : Une ATSEM, dont le temps de travail est annualisé et qui travaille les lundis, mardis, mercredis et vendredis, ne pourra prétendre à une journée de récupération au titre du jeudi de l'Ascension dès lors qu'elle ne travaille pas habituellement les jeudis.

La journée de solidarité est-elle réalisée obligatoirement sur un jour férié ?

Réponse : NON.

La journée de solidarité a été instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle correspond à 7 heures de travail pour les agents à temps complet. Elle est proratisée pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Le Code Général de la Fonction Publique, dans son article L.621-10, prévoit trois modalités de réalisation de la journée de solidarité :

- Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- Soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail ;
- Soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Lorsque la compensation de la journée de solidarité est prévue par le travail d'un jour férié le lundi de Pentecôte, tous les agents sont tenus de l'effectuer ce jour-là, y compris ceux qui ne travaillent habituellement pas le lundi (CE, 6 septembre 2006, n° 284903).

Les collectivités doivent fixer la règle applicable en délibérant, après avis du Comité Social Territorial.

Quelles sont les incidences du 1er mai sur les congés annuels et les congés pour raison de santé des agents publics ?

- **Concernant les incidences sur les congés annuels** :

Si la journée du 1er mai coïncide avec une période de congés annuels d'un agent public, elle ne sera pas imputée sur cette période.

Exemple : Un agent public est en congé du 1er mai au 5 mai, il posera 4 jours de congés annuels.

- **Concernant les incidences sur les congés pour raison de santé** :

Si la journée du 1er mai coïncide avec une période de congés pour raison de santé, il est intégré dans le calcul des congés de maladie à plein ou à demi-traitement de l'agent.

Ainsi, il ne peut se voir accorder une rémunération supplémentaire ou avoir droit à un jour de repos.

Votre CDG et vous

FORMATION BUREAUTIQUE

OUVERTE AUX COLLECTIVITÉS ADHÉRENTES AU SERVICE MOBILITÉS ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Vous souhaitez inscrire des agents à la formation bureautique mutualisée ?

>> **Thème** : **Prise en main de l'ordinateur et utilisation simple et pratique de la bureautique : Windows – Outlook – Word – Excel (débutants).**

>> **Dates** : **7, 8, 14 et 15 juin 2023** (par l'ENI).

>> **Lieu** : Niort.

Pour connaître les modalités, envoyez votre demande par mail :

evolutionpro@cdg79.fr

AGENDA MAI-JUIN 2023

09/05/23 et 30/05/23 :
Conseil médical en formation restreinte

22/05/23 :
Commission administrative paritaire

27/06/23 : Comité Social Territorial
date limite de réception des dossiers : 26/05/23

21/06/23 :
Conseil médical en formation plénière
date limite de réception des dossiers complets : 25/05/23

27/06/23 : Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail
date limite de réception des dossiers complets : 27/05/23

●●● PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ●●●

Vous avez bien voulu répondre, en septembre 2022, à une enquête proposée par les centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine, dont celui des Deux-Sèvres, au sujet de la protection sociale complémentaire (PSC) et nous vous en remercions vivement.

De nombreuses réponses reçues : 2 372 à l'échelle régionale, soit un taux de retour de l'ordre de 40 %.

Le contenu est en cours d'analyse et s'avère primordial pour la suite à donner à ce dossier.

Rappel agenda

>> A compter du 1er janvier 2025 en matière de prévoyance :

>> A compter du 1er janvier 2026 en matière de santé :

Vous devrez obligatoirement participer financièrement aux contrats (labellisés ou issus d'une convention de participation) souscrits par vos agents et les centres de gestion devront être en capacité de proposer aux collectivités, pour chacun de ces risques, une convention de participation à adhésion facultative. Ces conventions de participation pourront être mises en place à un niveau départemental ou supra-départemental.

Premiers éléments de l'enquête

SANTÉ

- Les **2/3** des collectivités ne participent actuellement pas à la couverture du risque Santé de leurs agents.
- **74 %** de ces collectivités ont choisi la procédure de labellisation contre 21% la convention de participation (77,50% adhérant à la convention de participation mise en place par leur CDG).
- **57 %** des collectivités allouent une participation mensuelle moyenne inférieure aux futures obligations réglementaires, soit 15 €/agent/mois.
- **85 %** des collectivités se déclarent susceptibles d'adhérer à la convention de participation mise en place par le CDG pour ce risque Santé.
- **50 %** des collectivités souhaitent l'échéance d'une éventuelle convention à la date en vigueur de l'obligation de participation du 1er janvier 2026.
- **49%** des collectivités souhaitent que le contrat de frais de santé puisse couvrir les ayants-droits de leurs agents.

PRÉVOYANCE

- **37%** des collectivités participent actuellement à la couverture du risque Prévoyance de leurs agents.
- **58 %** des collectivités qui participent à la couverture du risque Prévoyance de leurs agents ont choisi la procédure de Labellisation contre 34% pour la convention de participation.
- Sur les **503 collectivités** qui ont mis en place des conventions de participation, **75 %** ont adhéré à la convention de participation mise en place par le CDG.
- Environ **45 % des collectivités** ont déjà mis en place un montant mensuel moyen de participation supérieur au futures obligations réglementaires (7€/agent/mois).
- **84 %** des collectivités se déclarent susceptibles d'adhérer à la convention de participation mise en place par le CDG pour ce risque Prévoyance.
- **52 %** des collectivités se déclarent susceptibles d'adhérer à la convention de participation mise en place par le CDG pour le risque Prévoyance, à l'échéance de la date de prise d'effet de la convention de participation.
- **84 %** des collectivités placent en priorité le rapport garanties/cotisation.

Très prochainement, nous reviendrons vers vous pour vous présenter, de manière plus complète et détaillée, l'analyse de l'ensemble des réponses obtenus. Dans l'attente, les services du CDG79 restent à votre disposition.

Pour plus de renseignements : cdg79@cdg79.fr 05 49 06 08 50