

# Atelier dédié à l'actualité statutaire et aux échéances du 1<sup>er</sup> janvier 2022



**3<sup>ème</sup> SALON**

des Maires, des Elus locaux  
et des Décideurs publics de

**L'HÉRAULT**

- I. Les échéances et les étapes du contrat d'assurance des risques statutaires et de la protection sociale complémentaire**
- II. Les lignes directrices de gestion**
- III. La mise en place des 1607 h au 1<sup>er</sup> janvier 2022**
- IV. L'accord-cadre sur le télétravail et le comité social territorial**
- V. La Déclaration Sociale Nominative (DSN)**

# Les échéances et les étapes du contrat d'assurance des risques statutaires et de la protection sociale complémentaire

## L'assurance des risques statutaires

# Les échéances et les étapes du contrat d'assurance des risques statutaires et de la protection sociale complémentaire

## Le renouvellement du contrat d'assurances des risques statutaires

### Principe de l'assurance des risques statutaires :

- ✎ une couverture des risques liés à l'indisponibilité physique des agents des collectivités et établissements publics de l'Hérault ;
- ✎ une obligation de l'employeur public de prise en charge une obligation de l'employeur public de prise en charge du plein traitement jusqu'à la reprise ou la retraite et des frais médicaux (viager) en cas d'accident du travail, du plein et demi traitement en cas de maladie, du capital en cas de décès...

Le CDG 34 propose un « contrat groupe » d'assurance, garantissant les collectivités et établissements publics du département contre les risques financiers statutaires supportés en raison de l'absentéisme pour raison de santé.

- ➔ Grâce à la mutualisation des résultats des collectivités adhérentes, chaque collectivité bénéficie d'une sécurité financière accrue.

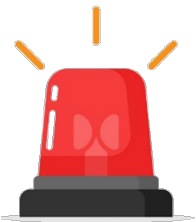
# Les échéances et les étapes du contrat d'assurance des risques statutaires et de la protection sociale complémentaire

## Le renouvellement du contrat d'assurances des risques statutaires

### La résiliation du contrat conclu par Groupama :

- ☞ une résiliation unilatérale à l'initiative de Groupama ;
- ☞ la nécessité pour les employeurs publics de conserver une couverture assurantielle pour ses risques statutaires ;
- ➔ le CDG 34 a initié une nouvelle procédure d'appel d'offres pour les structures concernées par la résiliation (adhérentes ou non via le contrat conclu par le CDG 34).

Les collectivités et établissements adhérant au contrat souscrit par le CDG 34 auprès de **CNP/Sofaxis ou Allianz/Siaci** ne sont pas concernés par cet appel d'offres.



# Les échéances et les étapes du contrat d'assurance des risques statutaires et de la protection sociale complémentaire

## Le renouvellement du contrat d'assurances des risques statutaires

Les collectivités et établissements concernés sont invités à donner mandat au CDG 34. Le CDG 34 rappelle et tient à souligner que ce mandat n'engagera pas la structure, celle-ci restant libre, in fine, d'adhérer ou non.

**Le mandat est important car il permet de mieux négocier le contrat grâce au nombre de structures représentées dans l'appel d'offres.**

La mission Assurance des risques statutaires du CDG 34 met à disposition les documents suivants :

- 👉 coupon-réponse (destiné aux structures dont l'effectif est inférieur à 30 agents CNRACL) ;
- 👉 modèle de délibération (pour les structures dont l'effectif est = ou > à 30 agents CNRACL) ;
- 👉 états statistiques à compléter si nécessaire (pour les structures = ou > à 30 agents CNRACL).

# Les échéances et les étapes du contrat d'assurance des risques statutaires et de la protection sociale complémentaire

## Le renouvellement du contrat d'assurances des risques statutaires

### Le mandat au CDG 34 :

Les structures ayant = ou > à 30 agents CNRACL n'ayant pas encore donné mandat au CDG doivent le faire par délibération avant le 26 octobre. En l'absence de délibération à cette date, leur lot sera retiré de l'appel d'offres.

Les structures de - de 30 agents CNRACL n'ayant pas encore donné mandat au CDG peuvent le faire par coupon-réponse jusqu'au 26 octobre. Passée cette date, elles pourront tout de même adhérer au contrat ultérieurement.

# Les échéances et les étapes du contrat d'assurance des risques statutaires et de la protection sociale complémentaire

## Le renouvellement du contrat d'assurances des risques statutaires

### L'adhésion au contrat négocié par le CDG 34 :

- ✎ Des présentations de l'offre retenue seront faites début décembre :
  - en visio-conférence individuelles pour les structures = ou > à 30 agents CNRACL :
  - en réunion collectives sur le territoire pour les structures de - de 30 agents.
- ✎ L'adhésion, pour toutes les structures, se fait par délibération avant le 31 décembre 2021, pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- ✎ Une tolérance sera toutefois accordée jusqu'en janvier pour les structures n'ayant pas de réunion de leur assemblée délibérante en décembre (se rapprocher du CDG 34 à [carrieres@cdg34.fr](mailto:carrieres@cdg34.fr))



# Les échéances et les étapes du contrat d'assurance des risques statutaires et de la protection sociale complémentaire

## La Protection Sociale Complémentaire (PSC)

# La convention de participation PSC pour le risque santé

Le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 permet aux employeurs territoriaux de participer à la Protection Sociale Complémentaire (PSC) de leurs agents selon deux dispositifs exclusifs :

- ❏ La labellisation, soit la souscription par l'agent à titre personnel d'un contrat labellisé ; l'employeur intervient alors comme un simple « co-financier » de la protection sociale de ses agents et ne leur assure pas un niveau de protection homogène ou équitable ;
- ❏ La convention de participation, soit un contrat spécifique obtenu dans le cadre d'une mise en concurrence transparente et non-discriminatoire destinée à vérifier le caractère solidaire du contrat ; cette procédure complexe peut être confiée aux centres de gestion.

# Les raisons de mener une politique efficace en matière de protection sociale complémentaire

Il est primordial de mener une politique efficace en matière de PSC Santé :

**Des agents mieux soignés**

=

**Des agents en meilleure santé**

=

**Des agents plus efficaces**

=

**Des agents moins absents**

# Les modalités d'adhésion à la convention de participation

**Afin de pouvoir conclure la convention de participation, il est nécessaire d'adhérer à la mission PSC du CDG 34 (cotisation de 0,05 % de la masse salariale)**

**Pour adhérer à la convention de participation, une délibération est nécessaire :**

- ✎ saisine préalable du comité technique** compétent est également obligatoire pour les structures n'ayant pas encore fixé les montants de leur participation ou souhaitant les modifier.
- ✎ fixation par votre structure du montant de sa participation.**

**Prochaine date du comité technique du CDG 34 : le 25/11 avec une date limite de dépôt des dossiers de saisine le 26/10**

# La convention de participation PSC

## Ordonnance du 17 février 2021

- ✎ Entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la « protection sociale complémentaire dans la fonction publique » **le 1<sup>er</sup> janvier 2022.**
- ✎ Participation obligatoire des employeurs publics territoriaux à la protection sociale complémentaire de leurs agents en matière de santé au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2026.
- ✎ Prise en charge à hauteur d'au moins 50 % d'un montant de référence qui sera fixé par décret.
- ✎ Participation obligatoire des employeurs publics territoriaux à la protection sociale complémentaire de leurs agents en matière de prévoyance au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025.
- ✎ Prise en charge à hauteur d'au moins 20 % d'un montant de référence qui sera fixé par décret.

# La convention de participation PSC

Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales doivent organiser un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire **dans un délai d'un an à compter de la publication de l'ordonnance.**



**Débat obligatoire sur la  
PSC avant le 17 février  
2022**

A chaque renouvellement de l'assemblée délibérante, une discussion autour de la PSC devra également s'organiser dans une période de 6 mois.

# La convention de participation PSC

## Le débat sur la PSC sur les risques santé ET prévoyance en assemblée délibérante :

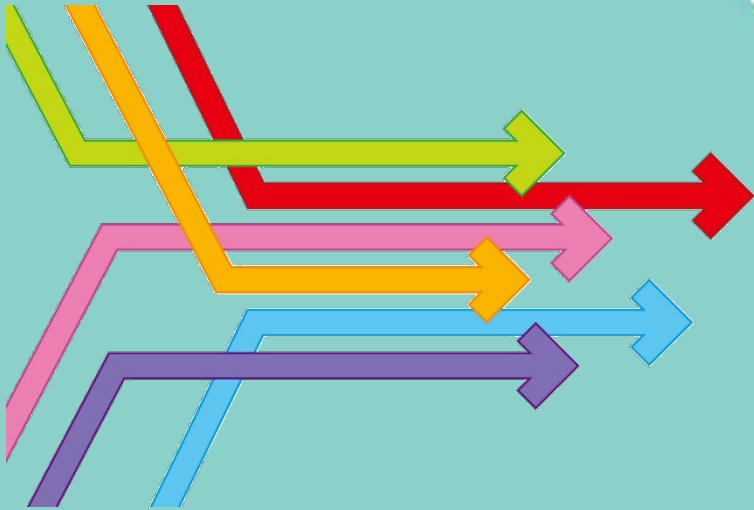
### SES ENJEUX :

- Un débat de sensibilisation sans engagement
- Une opportunité managériale
- Une politique sociale
- Des arbitrages financiers
- Le complément d'une politique de prévention de l'absentéisme
- Le complément d'une politique de GPEC par l'attractivité et la fidélisation des agents

### SON CONTENU :

- La définition de la PSC
- La nature des garanties envisagées ;
- Le niveau de participation employeur et la trajectoire pluriannuelle ;
- Le caractère obligatoire ou facultatif du contrat selon accord majoritaire.

# Les lignes directrices de gestion





# Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Elles sont issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et précisées par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

- ➔ **établir un cadre de référence de la gestion des ressources humaines dans la collectivité et de fixer des orientations stratégiques qui vont ainsi donner le cap aux actions à mener sur les 6 ans à venir.**

# Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

## Les lignes directrices de gestion comprennent 2 axes :

1. **la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (*à établir par chaque collectivité ou établissement public*)** notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)
2. **la promotion et la valorisation des parcours professionnels (*les modalités en matière de promotion interne sont établies par le CDG 34 et celles relatives aux avancements de grade sont à établir par chaque collectivité ou établissement public*)**

# Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Établir un  
cadre de  
référence

Simplifier la  
gestion RH

Formaliser et  
communiquer  
les règles aux  
agents

# Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

## Adaptables à toutes les tailles de collectivités

### s'appuyer sur :

- projets et choix politiques des élus (régie, prestations, masse salariale ...)
- délibérations existantes qui formalisent les décisions prises ;
- notes de services, règlement intérieur ;
- interventions des élus lors des conseils municipaux / communautaires, réunions avec les agents ;
- rapport d'activité, débat d'orientation budgétaire ;
- données sociales (bilan social / RSU).

### pour :

- définir de nouvelles orientations et les besoins futurs ;
- déterminer la stratégie en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences (GPEEC),
- formaliser un document.

### qui peut prendre la forme de :

- Un arrêté, une délibération, un rapport... → c'est l'autorité territoriale qui arrête les LDG

#### **Ce document sera :**

- travaillé / finalisé avec les différents acteurs : élus, responsables, agents ;
- présenté au Comité Technique pour avis puis communiqué à tous.

# Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

## En matière de promotion interne :

Les LDG, en matière de promotion interne, **ont été définies par le CDG 34 (soumises au comité technique du 20 septembre 2020 et arrêtées par son président le 31 décembre 2020) :**

- ✎ pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés ;
- ✎ ainsi que pour les collectivités et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude.

Les LDG relatives à la promotion interne adoptées par le président du CDG 34 ont une durée de validité de 6 ans. Elles peuvent être modifiées totalement ou partiellement selon la même procédure que celle de leur adoption.

# Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

**En matière de promotion interne, les employeurs souhaitant proposer un ou plusieurs de leurs agents pour l'accès au cadre d'emplois supérieur doivent s'assurer préalablement que les conditions statutaires sont remplies.**

## **Procédure de saisine :**

- 👉 Janvier : téléchargement et complétion des dossiers de présentation.
- 👉 31 mars : date limite de dépôt des dossiers. Les dossiers transmis hors délai ne seront pas étudiés.
- 👉 Octobre : réunion de la Commission Administrative Paritaire établissement des listes d'aptitude par le Président du CDG 34.
- 👉 À compter de la date d'établissement de la liste d'aptitude, l'agent qui y est inscrit peut être nommé (sans obligation).

# Temps de travail : les 1607 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2022



# Les 1607 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2022

- 👉 Abrogation du fondement légal du maintien de régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 h) par la loi de Transformation de la Fonction Publique (TFP).
  
- 👉 Délai d'1 an pour les collectivités à compter du renouvellement de leurs assemblées
  
- ➔ Pour les communes ou EPCI dont l'ensemble des conseillers a été élu le 15 mars 2020, **l'échéance est fixée au 18 mai 2021.**
  
- ➔ Pour les communes dont le conseil a été renouvelé seulement au second tour le 28 juin 2020 ainsi que pour les EPCI dont au moins un des membres a eu besoin d'un 2<sup>nd</sup> tour, la date butoir pour adopter une délibération sur la durée du travail est **le 28 juin 2021.**

**Dans tous les cas, les nouvelles règles devront entrer en vigueur  
le 1<sup>er</sup> janvier 2022.**

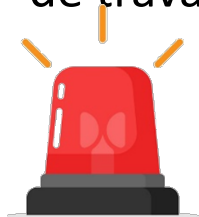


## Les exceptions :

La durée annuelle peut être réduite après avis du comité technique et décision du conseil délibérant.

Cette réduction est motivée notamment par des sujétions liées à la nature des missions en cas de travail :

- 👉 de nuit,
- 👉 le dimanche,
- 👉 en horaires décalés,
- 👉 en équipes,
- 👉 en raison de modulation importante du cycle de travail ,
- 👉 de travaux pénibles ou dangereux.



**Il convient de les définir et de les justifier.**

# Les 1607 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2022

## Comment calculer les 1607 h ?

👉 Nombre de jours non travaillés :

- repos hebdomadaire : 2 jours x 52 semaines = **104 jours**
- congés annuels : **25 jours**
- jours fériés : **8 jours** (forfait)

**TOTAL : 137 jours** non travaillés

👉 Nombre de jours dans l'année : **365 jours**

👉 Nombre de jours à travailler :  $365 - 137 =$  **228 jours**

**228 jours x 7 h = 1596 h , arrondi à 1600 h**

**+ la journée de solidarité de 7 h, soit un total de 1607 h.**

## Comment y parvenir ?

Plusieurs modalités sont possibles, au choix de la structure :

- 👉 **le retrait d'un jour ARTT** (pour les agents qui sont sur des cycles de plus de 35 h hebdomadaires) ;
- 👉 **le travail d'un jour férié** autre que le 1<sup>er</sup> mai ;
- 👉 **l'ajout de 7 h de travail sur l'année ;**
- 👉 **un mélange de ces solutions.**



**Il est interdit de réduire le nombre de congés annuels.**

**À noter : Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, ces 7 h sont proratisées.**

## Quid des jours de fractionnement ?

Pour rappel, il s'agit de jours de congés annuels supplémentaires accordés selon les modalités suivantes :

- 👉 1 jour si l'agent prend 5, 6 ou 7 jours de congés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre ;
- 👉 2 jours si l'agent prend 8 jours ou plus en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

N'étant pas accordés automatiquement, **les jours de fractionnement ne sont pas pris en compte dans le calcul des 1607 h.**

# Les 1607 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2022

## Quid des jours d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail (ARTT) ?

### CYCLE À 35 H

228 j x 7 h = 1596 h  
arrondi à 1600  
+ journée de  
solidarité

**TOTAL : 1607 heures**

### CYCLE À 39 H

228 j x 7h48 = 1779 h  
+ journée de  
solidarité

23 jours ARTT (179 h)

**TOTAL : 1607 heures**

## Les congés sans base légale

Exemples :

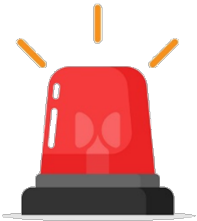
- ✎ les jours du maire / du président ;
- ✎ les jours de médaille ;
- ✎ les jours supplémentaires liés à l'ancienneté ;
- ✎ les jours de cessation d'activité au titre de la retraite ;
- ✎ etc.

**Si de tels congés existent dans votre structure, ils devront être supprimés.**

## Que faire pour savoir si ma structure est en conformité ?

Vérifiez si le temps de travail défini dans la collectivité est bien conforme.

**Le simple fait d'être « à 35 heures » n'est pas suffisant, il est nécessaire de vérifier le nombre de jours de congés de toute nature octroyés par votre structure.**



## Que faire si ma structure n'est en conformité ?

Si le temps de travail n'est pas conforme, il est nécessaire de prévoir une délibération précisant :

- 👉 le ou les cycles de travail dans la collectivité ;
- 👉 la modalité de la journée de solidarité.

Les modalités pratiques (horaires, etc.) pourront être précisées ultérieurement via un règlement intérieur.

## Les leviers de négociation dans votre structure :

- 👉 requalifier les jours de congés sans base légale en ARTT ;
- 👉 augmenter la durée hebdomadaire de travail ;
- 👉 assouplir l'organisation du travail : horaires variables, télétravail...
- 👉 compenser via une augmentation du régime indemnitaire ;
- 👉 améliorer les conditions de travail ;
- 👉 augmentation de la protection sociale / action sociale ;
- 👉 etc.



# Les 1607 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2022

## L'accompagnement du CDG 34 :

Afin de vous accompagner dans la mise en place de cette mesure, le CDG 34 met à disposition :

- 👉 une FAQ élaborée à partir des questions posées au CDG 34 ;
- 👉 un modèle de saisine du comité technique ;
- 👉 un modèle de délibération ainsi qu'une note d'aide à la rédaction.

Pour plus d'informations, la mission conseil statutaire et gestion des carrières est disponible à [carrieres@cdg34.fr](mailto:carrieres@cdg34.fr).

<https://www.cdg34.fr/page/dossier-relatif-au-temps-de-travail-annuel-1607-heures>

# L'accord-cadre sur le télétravail et le conseil social territorial



## L'accord-cadre sur le télétravail :

Le 13 juillet dernier, un accord cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été signé entre la ministre de la Transformation de la Fonction publiques et les organisations syndicales.

Il a pour de but de donner aux employeurs des trois fonctions publiques **une base** sur laquelle s'appuyer **dans le cadre de la signature d'un accord interne** sur les conditions de mise en œuvre du télétravail.

**Les employeurs publics vont ainsi obligatoirement devoir engager des négociations sur son application avant le 31 décembre 2021.**

## L'accord-cadre sur le télétravail :

- 👉 Il rappelle les principes sur lesquels repose le télétravail, à savoir :
  - le volontariat ;
  - l'alternance entre travail sur site et télétravail ;
  - l'usage d'outils numérique ;
  - la réversibilité du télétravail.
  
- 👉 Sa mise en place va notamment permettre :
  - d'accroître l'attractivité du secteur public, en l'espèce de la collectivité ;
  - de limiter l'impact sur l'environnement ;
  - de maintenir un agent dans l'emploi (en cas de circonstances exceptionnelles, femme enceinte, etc.)

## La nécessité d'un dialogue social en amont de l'accord interne :

- 👉 la promotion du dialogue social pour une mise en œuvre du télétravail pérenne et qualitative. Il concerne :
  - l'éligibilité des activités au télétravail ;
  - le développement des tiers-lieux ;
  - le droit à la déconnexion ;
  - l'expérimenter le télétravail ;
  - le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.
  
- 👉 la prise en compte des règles et principes en cours dans la fonction publique :
  - le respect des principes de prévention, protection et promotion de la santé ;
  - la promotion de l'égalité professionnelle dans le cadre du télétravail ;
  - le respect des dispositions relatives à la protection des données ;
  - veiller à ce que le télétravail ne soit pas source de distanciation sociale, d'isolement ;

## Les grands points de la mise en place du télétravail dans la structure :

- 👉 le caractère facultatif : il faut une **demande de l'agent** et une **autorisation de l'administration** ;
- 👉 le nombre maximal de jours de télétravail : **3 jours / semaine** pour un agent à temps plein ;
- 👉 la réversibilité : l'employeur comme l'agent peuvent mettre fin au télétravail. Si l'agent n'a pas à justifier sa décision, l'employeur doit la justifier par écrit et un **délai de prévenance** doit être respecté.
- 👉 l'affirmation du **droit à la déconnexion** ;
- 👉 la possibilité d'une indemnité forfaitaire de 2,50 € / jour de télétravail, **plafonnée à 220 € par an**. Il appartiendra à l'organe délibérant de mettre en œuvre cette indemnité.

# Le comité social territorial



## Mise en place et compétences

- ✎ institué par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 ;
- ✎ nouvelle instance unique issue de la **fusion** des Comités Techniques (CT) et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ;
- ✎ mis en place à l'issue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, **en fin d'année 2022** ;
- ✎ entrée en vigueur **le 1<sup>er</sup> janvier 2023**.

Dans l'attente, les dispositions du CT et du CHSCT restent celles issues des textes dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi de transformation de la fonction publique.



# La Déclaration Sociale Nominative (DSN)



## La déclaration sociale nominative c'est quoi ?

- ✎ un outil de simplification et d'allègement des modalités administratives ;
- ✎ le moyen pour chaque employeur de transférer de façon mensuelle et dématérialisé via un document unique un ensemble de données auparavant contenus dans des déclarations diverses ;
- ✎ le reflet de la situation d'un agent au moment où la paie est réalisée ;
- ✎ elle comprend notamment :
  - le lieu et les caractéristiques d'emploi ;
  - la rémunération et les montants des cotisations ;
  - la date de début, fin de contrat ou de suspension du contrat, le cas échéant ;
  - une régularisation au titre des données inexactes.

# La Déclaration Sociale Nominative (DSN)

## Quel est l'intérêt d'une telle déclaration ?

La mise en place de la DSN répond à une pluralité d'intérêts :

- 👉 la **diminution du risque d'erreurs et de pénalité** pour les employeurs ;
- 👉 la fiabilisation et une meilleure maîtrise de la transmission des données ;
- 👉 la sécurisation et la mise à jour rapide des **droits à prestations** pour les agents.

## Le calendrier de sa mise en place

- 👉 **Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, toutes les collectivités** seront soumises à la DSN ;
- 👉 elle remplacera les déclarations existantes (DADS-U, DUCS, PASRAU).

# La Déclaration Sociale Nominative (DSN)

## Où, quand et comment éditer une DSN ?

- ❏ compatibilité nécessaire de votre logiciel de gestion de la paie de votre collectivité avec la DSN ;
- ❏ DSN à adresser au plus tard le 5 du mois N+1 pour les établissements de plus de 50 agents et au plus tard le 15 du mois N+1 pour les autres établissements ;
- ❏ nécessité de s'inscrire sur la plateforme [net-entreprises.fr](https://net-entreprises.fr) pour la transmission de DSN (avec inscription au module DSN) ;
- ❏ transmission automatique via le logiciel de gestion de paie ou manuellement via la plateforme.

# La Déclaration Sociale Nominative (DSN)

## Comment bien débuter avec la DSN ?

- ✎ vérifier que le logiciel de gestion de la paie permette de produire un fichier DSN conforme ;
- ✎ s'inscrire sur le site internet de net-entreprises.fr et à la DSN ;
- ✎ prendre connaissance des guides/charte relative à la DSN ;
- ✎ déterminer, au besoin, le SIRET de référence de la collectivité ;
- ✎ vérifier les numéros de sécurité sociale des agents ;
- ✎ éditer à partir du logiciel de gestion de la paie la DSN ;
- ✎ transmettre le fichier DSN selon les délais prévu par le Code de la sécurité sociale ;
- ✎ s'assurer que le fichier a été transmis et traité.