



VEILLE & EXPERTISE DÉCISIONNELLE FONCTION PUBLIQUE

DES PRESTATIONS GERESO CONSEIL

VEILLE & EXPERTISE DÉCISIONNELLE FONCTION PUBLIQUE



Statuts, carrière des agents, protection sociale, paie, gestion des temps, déontologie, discipline...

L'**environnement juridique RH** de la fonction publique est en **perpétuelle évolution**.

Pour **sécuriser vos pratiques** et prévenir tout risque de contentieux avec vos agents, vous devez être certain(e) d'appliquer la **toute dernière réglementation**.

Mais mener une **veille permanente sur l'actualité RH**, sélectionner tous les jours les informations vraiment pertinentes pour vos agents, c'est une **tâche longue et fastidieuse** !

Pour vous épargner ce travail et vous permettre de rester en permanence à la pointe de l'actualité, nos experts vous proposent **2 prestations à forte valeur ajoutée** :



VEILLE RH FONCTION PUBLIQUE



Une synthèse fiable et décryptée par nos experts en droit de la fonction publique de toute l'actualité réglementaire et jurisprudentielle en RH fonction publique



EXPERTISE DÉCISIONNELLE FONCTION PUBLIQUE



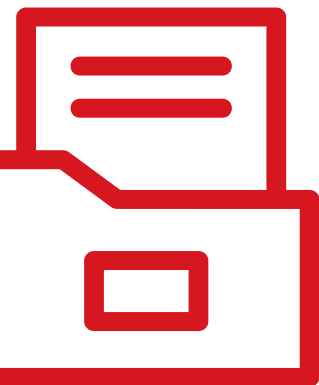
Des réponses d'experts à toutes vos interrogations sur vos pratiques RH, à travers un système de questions/réponses

LES OBJECTIFS :

- **Connaitre la toute dernière actualité RH** et ses incidences sur vos pratiques de gestion RH des agents.
- **Bénéficier du décryptage d'experts** en droit de la fonction publique sur toutes les nouveautés RH : derniers textes, jurisprudences...
- **Obtenir une réponse personnalisée** à toutes vos questions concernant la mise en application de la toute dernière réglementation RH de la fonction publique.
- **Sécuriser vos décisions et procédures** en matière de gestion RH, paie et de réglementation statutaire.

LES DOMAINES CONCERNÉS :

- **Protection sociale** : accidents, maladies, incapacité, inaptitude...
- **Carrière des agents** : mobilité, arrêt de travail, reclassement, gestion contractuelle...
- **Santé et la sécurité des agents** : accidents de service, maladies professionnelles...
- **Déontologie** : cumul d'activité, départ des agents...
- **Gestion du temps de travail** : durée du travail, organisation des plannings, congés, CET...
- **Gestion du personnel médical** : recrutement, statuts, protection sociale, paie...



VEILLE RH

FONCTION PUBLIQUE



Nos experts en droit de la fonction publique suivent au quotidien **toutes les évolutions de la législation RH** : nouvelles dispositions juridiques ou textes de droit, jurisprudences... Ils **analysent et décryptent toute l'actualité**, notamment leurs incidences sur

vos pratiques RH. Puis ils rédigent **une synthèse complète dans un dossier de veille juridique de 5 à 20 pages**, incluant les nouveaux textes et décrets. Cette synthèse **vous est adressée** par mail **tous les mois**, et en fonction de l'évolution de la législation.

ABONNEMENT VEILLE RH JURIDIQUE

99€ HT/mois



Exemple :
Veille de novembre 2022
11 pages

Partie « Étude »

- La frontière ténue entre l'insuffisance professionnelle et la faute disciplinaire
- Le recours non abusif À 38 CDD sur trois ans
- Les omissions et contradictions de l'agent justifient un refus de reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident de trajet

Partie « Actualités législatives et réglementaires »

- L'assurance chômage
- Actualisation du régime de droit applicable aux personnels des groupements d'intérêt public
- Modification de l'attribution de la PREAD
- PAS : actualisation du montant de l'abattement pour les contrats courts
- Partie « Actualités jurisprudentielles »
- Frais de déplacement indûment versés
- La possibilité pour un fonctionnaire travaillant à temps plein d'exercer une activité accessoire sous le régime de la micro-entreprise

Partie « Actualités jurisprudentielles »

- Frais de déplacement indûment versés
- La possibilité pour un fonctionnaire travaillant à temps plein d'exercer une activité accessoire sous le régime de la micro-entreprise



Exemple :
Veille de décembre 2022
17 pages

Partie « Étude »

- Précision sur le sens des conditions de santé particulières exigées pour accéder à un emploi
- La restriction de l'assistance d'un fonctionnaire pour l'exercice d'un recours administratif par un représentant d'une organisation syndicale « représentative » jugée inconstitutionnelle
- Le droit à la communication du dossier précisé par le Conseil d'État

Partie « Actualités législatives et réglementaires »

- Nouvelles valeurs au 1er janvier 2023 : plafond de la Sécurité sociale, Smic, forfait télétravail, cotisation pour le financement de la formation des apprentis, forfait mobilité durable..
- Transmission des PJ pour l'Assurance Maladie
- IJDD : règles transitoires pour le salaire rétabli
- Prolongation du régime social de faveur avantage en nature « véhicule électrique »
- Prime de service 2022 dans le versant hospitalier
- FPH : majorations exceptionnelles des gardes et des indemnités horaires pour travail normal de nuit et pour travail intensif
- Extension du champ d'application de la prime de revalorisation des médecins des 3 versants de la fonction publique..
- CTI : élargissement des bénéficiaires
- 1er mai : la rémunération ne sera plus doublée..

Partie « Actualités jurisprudentielles »

- Une gratification versée aux agents récipiendaires de la médaille d'honneur constitue un complément de rémunération et non pas une prestation d'action sociale
- Une crise d'angoisse est-elle un événement susceptible d'être qualifié d'accident de service ?



EXPERTISE DÉCISIONNELLE

FONCTION PUBLIQUE



Nos experts en droit de la fonction publique répondent de façon personnalisée **à toutes vos questions sur vos pratiques et l'actualité RH.**

Vous posez **votre question par mail** directement auprès de votre correspondant chez GERESO. Nous prenons contact avec vous **sous 48 heures** afin de diagnostiquer votre situation.

Notre expert vous apporte **une réponse argumentée**

et documentée qui vous permet d'agir en connaissance de cause dans les meilleurs délais, en fonction de la complexité et du degré d'urgence de votre demande.

Cette prestation d'expertise RH comprend :

- L'analyse des documents transmis
- Les échanges entre votre consultant et vous
- La rédaction d'une note personnalisée
- Le suivi téléphonique individuel si besoin



FORFAIT **TEMPS**



Forfait au **nombre d'heures d'expertise**, au choix du client sur une durée à préciser.

3 heures

730€ HT/mois

5 heures

1 200€ HT/mois

10 heures

2 400€ HT/mois

À noter :

Il y aura une facturation si dépassement de ce plafond



CONSEIL **PERSONNALISÉ**



Intervention d'un consultant, sur site ou par visioconférence, pour **un accompagnement et/ou conseil personnalisé**. Exemples d'intervention :

- **Compréhension et application** de la nouvelle législation
- **Études de cas**
- **Gestion de dossiers particuliers**
- **Suivi stratégique** de dossiers.

Nous contacter

À noter :

le tarif sera ajusté en fonction du nombre de jours réalisés à la demande du client sur devis

Durée de la prestation : Chaque contrat est conclu pour **une durée indéterminée** et pourra être **résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties** par lettre recommandée avec accusé de réception. Toute intervention **dépassant le plafond** déterminé donnera lieu à **facturation**. Vous serez **informé** par la société GERESO du dépassement de ce plafond **dès qu'il sera atteint**.

EXPERTISE DÉCISIONNELLE

EXEMPLES DE QUESTIONS/RÉPONSES



Un agent contractuel depuis plus de 3 ans est en congé grave maladie, il entame sa 3^e année donc à demi-traitement. L'établissement lui a toujours versé un traitement puis un demi-traitement avec subrogation des IJSS.

Est-il possible qu'il touche directement les IJSS avec un complément de traitement versé par l'établissement ?

«**L'employeur peut également percevoir**, avec l'accord de l'agent, les indemnités journalières de sécurité sociale à la place de ce dernier.

C'est la subrogation. Lorsque, en vertu d'un **contrat individuel ou collectif** de travail, le salaire est **maintenu en totalité** ou en partie sous déduction des indemnités journalières, **l'employeur** qui paie tout ou partie du salaire pendant la période de maladie sans opérer cette déduction, **peut être subrogé par l'assuré** dans ses droits à indemnités

journalières pour la période considérée. C'est à condition que le salaire maintenu au cours de cette période **soit au moins égal au montant des indemnités journalières** dues pour la même période.»

Article R. 323-11 - Code de la Sécurité sociale : « Dans les autres cas, l'employeur est seulement fondé à poursuivre auprès de l'assuré le recouvrement de la somme correspondant aux indemnités journalières, dans la limite du salaire maintenu pendant la même période.



Une aide-soignante de 52 ans souhaite occuper un poste administratif.

Quelles sont les modalités du changement ? Est-ce que je dois la reclasser comme adjoint administratif ? Et au niveau de la CNRACL, va-t-elle passer en catégorie sédentaire ?



L'agent, non déclaré inapte, mais qui souhaite tout de même opérer une reconversion professionnelle peut bénéficier d'une mutation interne. **Dans le cadre d'un projet professionnel, un agent peut envisager la mobilité interne par la voie de la mutation au sein de son établissement.** Contrairement à une mutation externe, la mutation interne relève de la simple volonté de l'employeur dans le cadre général de l'organisation des services. S'il s'agit d'une demande de l'agent, ce dernier devra donc se montrer convaincant.

Si la mutation entraîne un changement de corps, la demande de mutation interne de l'agent doit être accompagnée d'une demande de changement de corps, et donc de même catégorie dans une autre filière. Il s'agit alors d'une demande de détachement interne. Le détachement est prononcé sur une durée pouvant atteindre 5 ans à l'issue duquel l'agent pourra

être intégré dans le nouveau grade. Toutefois, certains corps exigent la possession de certains titres pour pouvoir bénéficier d'un détachement. Au vu de ces éléments, vous n'avez donc pas besoin d'un constat d'inaptitude pour changer l'agent d'emploi voire de corps et de filière. Toutefois, on ne parlera pas de « reclassement statutaire » qui fait davantage écho à une situation d'inaptitude, mais de mobilité interne, notamment à travers la notion de détachement suivi d'une intégration. Si l'agent est détaché puis intégré définitivement dans son nouveau corps/grade, comme pour un reclassement statutaire, cela va-t-il impacter la catégorie pour la retraite ? En intégrant ce nouveau corps, elle relèvera de la catégorie sédentaire. Elle pourra toutefois liquider sa pension CNRACL au titre de la catégorie active si elle a effectué 17 ans de service dans celle-ci.



EXPERTISE DÉCISIONNELLE

EXEMPLES DE QUESTIONS/RÉPONSES



Le transfert primes point doit-il être diminué lorsque le fonctionnaire est à demi traitement ? Doit-il suivre le traitement ? (DT, grève, jour de carence...)

La note d'information de la DGAFP relative aux modalités de mise en œuvre du mécanisme « **Transfert primes/points** » (TPP) pour les personnels civils indique : « Le **montant de l'abattement** sera, le cas échéant, **réduit dans**

les mêmes proportions que le traitement perçu par le fonctionnaire ». C'est donc le **cas notamment pour le demi-traitement** en cas de maladie, ou pour le temps partiel.



Un agent a travaillé en CDD du 4/05/2020 au 16/05/2021 sans rupture de contrat, mais à compter du 1/01/2021 il a eu un nouveau contrat et non pas un avenant pour prolongation.

Devons-nous lui verser l'indemnité de fin de contrat au titre de la période du 1/01/2021 au 16/05/2021 ?



« Le Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique prévoit une application de cette indemnité pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2021. Or, un nouveau contrat répond à cette exigence. La prime sera calculée sur les rémunérations versées du 1er janvier au 16 mai 2021.

Rappel sur les conditions à remplir :

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an. La rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 3 109,17 € par mois. S'il continue à travailler dans l'administration à la fin de son contrat, l'agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat.

C'est le cas si son contrat est immédiatement renouvelé ou s'il bénéficie d'un nouveau contrat,

à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'État. C'est également le cas s'il est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin de son contrat. L'agent n'a pas droit non plus à la prime de fin de contrat s'il n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme, c'est-à-dire s'il démissionne ou s'il est licencié en cours de contrat.

Enfin, l'agent n'a pas non plus droit à la prime de fin de contrat s'il refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, il ne peut pas non plus toucher la prime de précarité.

C'est le cas dans les situations suivantes :

- Non-renouvellement d'un titre de séjour
- Déchéance des droits civiques
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge



CONTACTEZ NOTRE ÉQUIPE



Vous souhaitez être contacté pour plus d'information sur ces prestations de veille et expertise décisionnelle fonction publique ?

Vous souhaitez recevoir un exempe de dossier de veille ?

CONTACTEZ-NOUS

Au **02 43 23 51 44** ou par mail : conseil@gereso.fr

Référence : XBIRE



GERESO
FORMATION | CONSEIL | ÉDITION

SIÈGE **SOCIAL**

38 rue de la Teillaie - CS 81826

72018 Le Mans Cedex 2

Tél : 02 43 23 09 09 - E-mail : formation@gereso.fr

ESPACE **FORMATION**

22 Place de Catalogne - 75014 Paris

Tél : 01 42 18 13 08 - E-mail : espaceformation@gereso.fr

www.gereso.com