

FOCUS

LA PAIE À FAÇON, C'EST TOUT UNE ORGANISATION

Depuis plusieurs années, le Centre de Gestion du Var a développé une prestation de Paie à façon à destination des collectivités affiliées qui souhaitent externaliser ou réorganiser leurs services.

« Il s'agit d'une prestation destinée principalement aux communes et établissements publics rencontrant des difficultés de continuité de service ou d'expertise sur cette fonction, explique Frédéric Pieropan, directeur-adjoint du CDG 83 et responsable du Pôle Moyens Généraux en charge de cette mission. La Paie à Façon s'adresse également aux structures intercommunales disposant de peu de moyens humains, matériels ou techniques pour assurer le traitement de leurs paies en interne. »

■ TRANSMISSION DES ÉLÉMENTS DE PAIE

Le service proposé consiste, à partir des renseignements fournis tous les mois par les collectivités concernées, à transmettre tous les éléments constitutifs de la paie mensuelle des agents (titulaires et contractuels) puis, en fin d'année, à établir les déclarations annuelles ou mettre en place les modalités afin de produire une Déclaration Sociale Nominative (DSN) pour la Fonction Publique,

entre le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2022.

■ MODE D'EMPLOI

Cette adhésion ne peut avoir lieu qu'au 1^{er} janvier de chaque année (afin de garantir la fiabilité des déclarations annuelles). L'adhésion au service implique la désignation d'un correspondant paie au sein de la collectivité. « Cet interlocuteur sera chargé de faire parvenir tout élément entraînant une modification du bulletin de salaire des agents, précise Samantha Brimicombe, responsable du service paie au CDG 83. Ces éléments devront nous parvenir chaque début de mois par mail. »

Actuellement, face à la sollicitation des collectivités pour souscrire à cette prestation, le Centre de Gestion mène une réflexion sur la politique tarifaire de la Paie à façon. L'objectif est de proposer aux collectivités ce service au meilleur coût.

M57

PASSAGE DES COLLECTIVITÉS EN M57 : CE QUI VA CHANGER

Le référentiel M57 est une instruction budgétaire qui va devenir, au 1^{er} janvier 2024, la norme unique et obligatoire pour toutes les collectivités. Toutefois, il est possible d'adopter ce référentiel dès à présent et, pour les collectivités souscrivant à la Paie à façon, d'en informer le Pôle Moyens Généraux du CDG 83.

A terme, le référentiel M57 remplacera les normes M14, M52, M61, M71, M831 et M832. « Le service Paie à façon doit s'en préoccuper chaque mois, car il produit pour certaines collectivités adhérentes un fichier qui s'intègre en comptabilité, souligne Samantha Brimicombe. Aussi, tout changement en finance dans la collectivité adhérente à la Paie à façon a pour conséquence des adaptations dans nos paramètres d'édition. »

■ LES MOYENS MIS EN ŒUVRE AU SEIN DU PÔLE

Pour répondre à ce changement, le Pôle Moyens Généraux a dû s'organiser. « D'une part, nous avons recensé les normes existantes dans notre logiciel, raconte Laurent Beaujard, gestionnaire de paie au CDG 83. D'autre part, nous avons demandé aux collectivités, qui nous ont confié leurs paies, les dates de changement de référentiel qu'elles choisiront. L'objectif étant, après un recensement des besoins, d'établir un retroplanning. »

Depuis mars dernier, le Pôle Moyens Généraux a donc contacté les correspondants des collectivités pour les informer du passage obligatoire en M57. « Face à la charge de travail que constitue ce paramétrage, nous avons programmé une journée de formation en interne, explique Samantha Brimicombe. Il s'agit de multiplier les compétences des gestionnaires de paie afin qu'ils soient prêts en janvier. »

■ ANTICIPATION

Actuellement, 3 collectivités adhérentes à la Paie à façon sont passées en M57. « Puisqu'il est possible d'anticiper ce passage au 1^{er} janvier 2022 ou 2023, nous avons élaboré un récapitulatif des dates choisies, ajoute Laurent Beaujard. Lorsque le paramétrage est réalisé, le fichier intégré en comptabilité est testé « à vide » avec la collectivité. Le but est d'écartier au maximum les difficultés pouvant se présenter au moment du mandatement de la paie. »

ACTUALITÉS RÉGLEMENTAIRES

1) Les services administratifs ne peuvent pas accéder aux données médicales d'un agent ayant demandé un CITIS sans autorisation de sa part : Le paragraphe VIII de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 doit être déclaré contraire à la Constitution car ses dispositions portent une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée. Elles autorisent des services administratifs à se faire communiquer par des tiers les données médicales d'un agent sollicitant l'octroi ou le renouvellement d'un tel congé, afin de s'assurer que l'agent public remplit les conditions fixées par la loi pour l'octroi de ce congé et, en particulier, qu'aucun élément d'origine médicale n'est de nature à faire obstacle à la reconnaissance de l'imputabilité de l'accident ou de la maladie au service. En outre, cette communication peut se faire « nonobstant toutes dispositions contraires », c'est-à-dire sans que le secret médical puisse être opposé :

- En dotant l'administration de moyens de s'assurer que l'ouverture de ce droit à congé est conforme aux conditions légales, le législateur a poursuivi l'objectif de valeur constitutionnelle de bon usage des deniers publics.

- Toutefois, les renseignements dont les services administratifs peuvent obtenir communication des tiers sont des données de nature médicale, qui peuvent leur être transmises sans recueillir préalablement le consentement des agents intéressés et sans que le secret médical puisse leur être opposé.

- Or, d'une part, ce droit de communication est susceptible d'être exercé par les « services administratifs » placés auprès de l'autorité à laquelle appartient le pouvoir d'accorder le bénéfice du congé. Ainsi, en fonction de l'organisation propre aux administrations, ces renseignements médicaux sont susceptibles d'être communiqués à un très grand nombre d'agents, dont la désignation n'est subordonnée à aucune habilitation spécifique et dont les demandes de communication ne sont soumises à aucun contrôle particulier.

- D'autre part, les dispositions contestées permettent que ces renseignements soient obtenus auprès de toute personne ou organisme.

(Source : www.conseil-constitutionnel.fr ; Décision n° 2021-917 QPC du 11 juin 2021 + veille du 25/06/2021).

2) Prorogation du dispositif dérogatoire permettant une titularisation des agents n'ayant pas pu suivre leur formation d'intégration avant le 31/10/2021, formation devant être suivie avant le 30/06/2022 : Un décret proroge jusqu'au 31/10/2021 le dispositif permettant la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Ainsi, par dérogation aux dispositions de l'article 10 du décret du 29 mai 2008 et aux dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois, lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire relevant de l'un de ces cadres d'emplois doit intervenir au plus tard le 31 octobre 2021, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se

(suite page 2)

ZOOM SUR

LES ATELIERS « MODES DE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE » À LA LOUPE

Le Pôle Conseil et Emploi territorial du Centre de Gestion du Var poursuit ses ateliers « Modes de recrutement dans la Fonction Publique », organisés en collaboration avec la Maison de l'Emploi de la Métropole Toulon-Provence-Méditerranée (MDT-TPM). Zoom sur le fonctionnement de ces ateliers à destination du grand public.



Présenter l'emploi public sous toutes ses coutures ! Telle pourrait être la devise des ateliers « Modes de recrutements dans la Fonction Publique », initiés par la MDE-TPM et animés par les agents du Pôle Conseil et Emploi territorial du Centre de Gestion du Var. Ces sessions, organisées une fois par trimestre, se tiennent soit au siège du CDG 83, soit au sein de la Maison des Services Publics de la Seyne-sur-Mer. « Il s'agit d'un rendez-vous ouvert au grand public et ce, dans le cadre de la mission du Centre de Gestion d'informer toutes les personnes

souhaitant découvrir les métiers de la Fonction Publique », explique Hélène Pagny, gestionnaire emploi public au Pôle Conseil et Emploi territorial.

■ PRÉSENTATION

Lors de ces ateliers, les agents du CDG 83 présentent un diaporama. Ce dernier regroupe l'ensemble des informations relatives à l'emploi. Ainsi, sont abordés les questions d'ordre réglementaire comme les dernières évolutions législatives (loi de Transformation de la Fonction Publique notamment) l'organisation des 3 versants de la Fonction Publique, les notions clés sur les droits et obligations des agents ou bien encore les modes d'accès communs à la Fonction Publique (concours, contrats, emplois réservés, etc.). Les recrutements par voie d'alternance sont également traités comme le Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique (PACTE) ou le contrat d'apprentissage public. Le CDG 83 détaille enfin les spécificités d'accès par Fonction Publique : Etat, Hospitalière et Territoriale.

ZOOM SUR

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) : POURSUITE DU DIALOGUE SOCIAL

Les LDG constituent un nouvel instrument juridique de gestion des ressources humaines créées par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la Transformation de la Fonction Publique. En matière de promotion et de valorisation des parcours, les LDG sont applicables pour l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

« L'esprit de ces dispositions est de rénover le dialogue social en passant d'une approche individuelle à une dimension plus collective », explique Marielle Grandjean, responsable du Pôle Carrière - Instances - CNRACL au CDG 83. Dans ce contexte, et avec la volonté de mettre en œuvre le dialogue social, Christian Simon, Président du CDG 83, a souhaité créer un groupe de travail composé d'élus locaux et de représentants du personnel de chaque organisation syndicale ayant obtenu des sièges aux Instances paritaires du CDG 83.

■ DOSSIER D'INSCRIPTION DE PROMOTION INTERNE

Ainsi, 4 réunions de travail se sont tenues en février 2021 avec d'une part les représentants des élus et d'autres part

avec les représentants du personnel. Par la suite, une ultime réunion de concertation a permis d'établir un document de synthèse. Le projet LDG a été soumis pour avis au Comité Technique départemental le 6 avril et a été transmis aux collectivités de plus de 50 agents pour avis de leur propre CT.

Christian Simon a souhaité enfin que les collectivités et établissements publics soient sensibilisés sur le contenu du nouveau dossier d'inscription de Promotion interne qui a été adapté pour tenir compte des critères de sélection figurant sur ce projet.

Au total, 164 collectivités ont été invitées à participer aux ateliers « Dossier d'inscription de Promotion interne » pour 96 collectivités inscrites.

dérouler, en tout ou partie, avant le 31 octobre 2021. Dans ce cas, la formation d'intégration est réalisée avant le 30 juin 2022.

(Source : Décret n° 2021-706 du 2 juin 2021 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 + veille du 11/06/2021).

3) Intégration du complément de traitement indiciaire dans l'assiette de la retenue pour pension pour les fonctionnaires à temps partiel et création d'un supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire : Un premier décret a pour objet d'intégrer le complément de traitement indiciaire dans l'assiette de la retenue pour pension pour les fonctionnaires et ouvriers des établissements industriels de l'Etat à temps partiel. Un second décret a pour objet de déterminer les modalités de prise en compte au titre de la retraite du complément de traitement indiciaire notamment pour les fonctionnaires territoriaux.

(Source : Décret n° 2021-731 du 8 juin 2021 relatif à la retenue pour pension sur le complément de traitement indiciaire + Décret n° 2021-728 du 8 juin 2021 relatif au supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire pour les fonctionnaires et militaires et au titre de l'indemnité équivalente pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat + veille du 11/06/2021).

4) Forfait mobilité durable : La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a institué un « forfait mobilités durables » pour les employeurs souhaitant participer aux frais de déplacement domicile-travail de leurs employés à l'aide de moyens de transport individuels durables. Aujourd'hui et dans le secteur privé uniquement, les engins de déplacement personnels tels que les trottinettes électriques, gyropodes ou gyroroues sont éligibles au forfait mobilités durables seulement s'ils sont en location ou en libre-service. Cependant, l'article 119 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 prévoit qu'à partir du 1 janvier 2022 les engins de déplacement personnels motorisés des particuliers seront inclus dans le « forfait mobilités durables ». Les employeurs auront ainsi la possibilité à cette date de rembourser les trajets de leurs salariés s'ils viennent au travail avec leur trottinette électrique ou leur gyropode et gyroroue.

5) Le juge reconnaît une obligation de conscience professionnelle et valide une révocation fondée d'une ATSEM pour propos particulièrement injurieux à l'encontre de la directrice de l'école, violences physiques ou verbales commises sur les enfants de petite section dont elle avait la charge, allant jusqu'à punir un enfant en le maintenant dans le noir dans le dortoir, agripper un enfant par le col, infliger des fessées ou coups de pieds, s'enfermer dans les sanitaires des adultes avec un enfant ou traîner un enfant par les pieds sur toute la longueur du couloir pour l'amener au dortoir.

(Source : CAA de NANTES, 6^{ème} chambre, 18/05/2021, 20NTO2101 + veille du 11/06/2021).

--
Découvrez l'actualité réglementaire en détails sur notre site : www.cdg83.fr