

**LETTRE D'INFORMATION
PRINTEMPS 2024**

SOMMAIRE

Éditorial.....	2
Mobilisation des agents dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024	3
Calendrier prévisionnel des payes 2024.....	4
Prestations interministérielles d'action sociale : taux 2024	5
Action sociale des agents gérés par les SGCD : taux 2024	6
Le Conseil médical	7
Surcote parentale et retraite progressive	8
La réforme de la protection sociale complémentaire	9
Jurisprudence.....	11
Bon à savoir :	13
* CET	13
* CIA en 2024	13
* La campagne de mobilité 2024 « au fil de l'eau »	13
* Congés bonifiés 2024	13
* Lancement du nouveau cycle de labellisation Quali-ATE	13



2024 sera une année olympique placée sous le signe du sport non seulement pour les athlètes des JOP mais aussi pour les agents du ministère.

Après les Plans de Continuité d'Activité (PCA) adoptés pendant le COVID, voici les Plans de Maintien d'Activité (PMA) que chaque préfet doit mettre en place pendant toute la durée des jeux.

Certes toutes les préfetures et services ne sont pas impactés au même niveau, les sites organisateurs d'épreuves olympiques l'étant plus que les autres, mais la mobilisation sera nationale avec le passage de la flamme olympique qui sillonnera l'hexagone et les cinq territoires ultra-marins pendant 68 jours, du 8 mai au 26 juillet, la mise en place partout de fan zones, l'accueil des équipes et délégations étrangères, le renforcement des dispositifs de sécurité...

2024 sera aussi l'année des rencontres territoriales de l'État lancées le 12 février par le ministre lors de l'inauguration de la Préfecture d'Ille-et-Vilaine.

Au programme, cinq thématiques principales seront discutées lors des rencontres de l'ATE (administration territoriale de l'État) organisées dans le cadre de tables rondes par les préfets de départements avec la participation des OS et des agents de l'État. Des ateliers se réuniront également au niveau central.

1. **Relation à l'utilisateur**
2. **Gestion de crise**
3. **Renforcement de l'échelon territorial**
4. **Environnement de travail modernisé**
5. **l'attractivité des emplois de l'ATE**

Une sixième thématique concernera la spécificité Outre-Mer.

Ce sera l'occasion de discuter des moyens et des missions des agents travaillant en service déconcentré, notamment en préfecture, après des années de réorganisations incessantes et de réduction d'effectifs. Le SAPACMI sera partie prenante de ces états généraux de l'administration territoriale de l'État et force de proposition, n'en doutez pas !

2024 sera enfin aussi l'année de la Réforme de la Fonction Publique avec à l'automne, après négociation avec les organisations syndicales, la publication de la Loi portée par le ministre de la transformation et de la fonction publiques. Le projet est ambitieux, le chantier immense mais l'État aura-t-il ou se donnera-t-il réellement les moyens de le mener à bien et de redonner à la Fonction Publique la force et l'attractivité qu'elle a perdues ? Nous ne manquerons pas de vous informer des évolutions prévues dans ce cadre en soulignant que nous sommes opposés à une rémunération au mérite qui risque d'accroître encore les inégalités de rémunération.

Dans la continuité de la lettre du ministre de l'Intérieur du 30 janvier 2024 relative à l'organisation des services durant les Jeux Olympiques et Paralympiques, adressée à tous les personnels, l'administration a eu l'occasion de rappeler et de préciser les principes retenus :

- Il n'y aura pas de protocole national, mais des mesures ciblées et concertées localement dans le cadre d'**un plan de maintien de l'activité** qui identifiera les effectifs nécessaires pour accomplir les missions habituelles et les missions propres aux JOP.
- Les chefs de service décideront en proximité des congés des agents en veillant à ce que les effectifs d'encadrement soient suffisants pour la période du 24 juillet au 11 août 2024 (à noter qu'en l'absence de mobilisation particulière des services, la règle des 50 % de présence s'appliquera, une consultation du CSA local sera nécessaire au-delà).
- En administration centrale les cadres supérieurs (à partir de sous-directeur) resteront mobilisés du 24 juillet au 15 août (dans les services déconcentrés, cela relèvera des choix stratégiques locaux).
- Les congés bonifiés seront mobilisables en 2024, mais au regard des contraintes de service un report sera possible en 2025.
- Mise en place d'une **prime spécifique** (1000 € et jusqu'à 1600 € en cas de mobilisation exceptionnelle) pour les agents investis dans la préparation ou le déroulement des jeux (à ce stade les critères d'attribution ne sont pas encore finalisés et devront faire l'objet de discussions notamment en interministériel).
- **CET déplafonné à hauteur de 10 jours supplémentaires** (uniquement pour les personnels mobilisés pendant les JOP).
- Augmentation des offres de séjour de l'action sociale.
- Doublement du **chèque CESU** garde d'enfant accessible sans plafond de ressources pour les parents d'enfants de moins de 12 ans.
- Doublement des budgets d'initiative locale des commissions locales d'action sociale passant de 16 à 32 € par agent pour des actions de proximité, particulièrement pour les parents mobilisés.
- **Le télétravail** sera largement utilisé notamment en Île-de-France. Les transports seront en effet fortement perturbés, principalement sur les sites parisiens. Les règlements intérieurs pourront être modifiés afin de permettre à l'administration de solliciter l'agent pour une mise en œuvre du télétravail.
- **S'agissant de la restauration** (RIE et RIA fermés en août), c'est à chaque entité au niveau local de mettre en œuvre des solutions de replis permettant de faire face à l'impact de l'organisation des JO.

Le SAPACMI restera très attentif au bien-être des collègues pendant cette période de très forte mobilisation. Nous veillerons tout particulièrement à ce que l'engagement de chacun soit reconnu sans oublier ceux qui seront indirectement impactés par ces JOP et qui devront également voir leur investissement récompensé.





PAYES 2024

2024	PAYES
Janvier	Lundi 29
Février	Mardi 27
Mars	Mercredi 27
Avril	Vendredi 26
Mai	Mercredi 29
Juin	Mercredi 26
Juillet	Lundi 29
Août	Mercredi 28
Septembre	Jeudi 26
Octobre	Mardi 29
Novembre	Mercredi 27
Décembre	Vendredi 20

N.B. Les banques peuvent appliquer des dates de valeur différentes et le virement peut apparaître un jour plus tôt sur le compte bancaire.

Le taux 2024 des prestations interministérielles d'action sociale (PIM) a été revalorisé de 5,2 % par rapport à celui de 2023.

PRESTATIONS	Montants 2024
RESTAURATION	
Prestation repas	1,47 €
AIDE À LA FAMILLE	
Allocations aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	26,16 €
SUBVENTIONS POUR SÉJOURS D'ENFANTS	
En colonies de vacances	
– enfants de moins de 13 ans	8,40 €
– enfants de 13 à 18 ans	12,70 €
En centre de loisirs sans hébergement	
– journée complète	6,06 €
– demi-journée	3,06 €
En maisons familiales de vacances et gîtes	
– séjours en pension complète	8,84 €
– autre formule	8,40 €
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	
– forfait pour 21 jours ou plus	87,05 €
– pour les séjours de 20 jours ou moins, par jour	4,14 €
Séjours linguistiques	
– enfants de moins de 13 ans	8,40 €
– enfants de 13 à 18 ans	12,71 €
ENFANTS HANDICAPÉS	
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	183 €
Séjours en centre de vacances spécialisés (par jour)	23,96 €
Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales	

Taux 2024 des subventions pour séjours d'enfants

Subventions pour séjours d'enfants	Quotient familial mensuel	Montants 2024	
En colonies de vacances	enfants de moins de 13 ans	< 621 €	25,95 €
		621 à 780 €	23,47 €
		781 à 1237 €	21,82 €
		1237 à 1608 €	11,75 €
	enfants de 13 à 18 ans	< 1237 €	33,07 €
		1237 à 1608 €	17,83 €
En centre de loisirs sans hébergement	demi-journée	< 621 €	5,80 €
		621 à 780 €	4,51 €
		781 à 1020 €	3,97 €
		1021 à 1090 €	3,40 €
		1091 à 1250 €	3,24 €
		1251 à 1400 €	3,08 €
		1401 à 1608 €	2,14 €
	journée complète	2 fois le montant de la demi-journée	
En maison familiale de vacances et gîtes	séjours en pension complète	< 621 €	15,53 €
		621 à 780 €	11,91 €
		781 à 1020 €	11,48 €
		1021 à 1090 €	9,86 €
		1091 à 1250 €	8,72 €
		1251 à 1400 €	7,63 €
		1401 à 1608 €	6,19 €
	autre formule	< 621 €	15,52 €
		621 à 780 €	11,64 €
		781 à 1020 €	10,97 €
		1021 à 1090 €	9,54 €
		1091 à 1250 €	8,44 €
		1251 à 1400 €	7,33 €
		1401 à 1608 €	5,91 €
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	par jour pour des séjours de moins de 21 jours	< 621 €	25,95 €
		621 à 780 €	23,48 €
		781 à 930 €	20,97 €
		931 à 1090 €	15,50 €
		1091 à 1250 €	10,66 €
		1251 à 1400 €	7,83 €
		1401 à 1608 €	2,90 €
	forfait pour séjours de 21 jours ou plus	21 fois le montant par jour	
Séjours linguistiques	enfants de moins de 13 ans	< 621 €	25,95 €
		621 à 780 €	23,48 €
		781 à 1237 €	21,82 €
		1237 à 1608 €	11,75 €
	enfants de 13 à 18 ans	< 1237 €	33,06 €
		1237 à 1608 €	17,82 €



Entrés en vigueur en mars 2022, à la suite de la publication du décret n° 2022-353 du 11 mars 2022, **les conseils médicaux se substituent** aux commissions de réforme et aux comités médicaux.

L'objectif de la réforme est de simplifier et accélérer le traitement des dossiers soumis aux diverses instances médicales : congés de maladie, mi-temps thérapeutique, reprise de travail et prestations d'invalidité.

Le conseil médical est une instance consultative que l'administration consulte obligatoirement avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative des agents en cas de maladie.

Il peut aussi être saisi par le fonctionnaire lui-même s'il conteste l'avis médical rendu par un médecin agréé.

Un conseil médical ministériel est institué auprès de chaque administration centrale.

Un conseil médical départemental est également institué auprès de chaque préfet de département.

Les conseils médicaux (ministériels et départementaux) sont divisés en 2 formations :

- formation plénière : 3 médecins + 2 représentants de l'administration + 2 représentants des organisations syndicales.
- formation restreinte : 3 médecins.

Attributions des formations plénière et restreinte :

La formation plénière :

- obligatoirement saisie sur les allocations temporaires d'invalidité, les pensions civiles d'invalidité et les rentes viagères d'invalidité.
- elle peut l'être aussi pour se prononcer sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie lorsqu'un fait commis par le fonctionnaire ou une circonstance étrangère au service ne permet pas à l'administration d'établir elle-même le lien entre le service et la maladie et l'accident.

La formation restreinte :

- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- réintégration en fin de droit à congé de maladie ;
- mise en congé de maladie ou d'invalidité temporaire imputable au service ;
- mise en disponibilité d'office pour raison de santé ;
- reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emploi.

L'avis de cette formation sera également demandé en cas de contestation par l'agent ou par l'administration d'un avis médical rendu par un médecin agréé. Dans ce cas, la saisine du comité médical doit intervenir dans un délai de 2 mois à compter de la décision de l'administration.

Quelle est la procédure ?

Le conseil médical est saisi pour avis par l'administration, à son initiative ou à la demande de l'agent.

Le médecin président du conseil médical instruit le dossier. Il peut confier l'instruction à un autre médecin membre du conseil.

Le médecin chargé de l'instruction peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé qui rend un avis écrit et peut assister au conseil sans participer au vote.

Un médecin membre du conseil médical intervenu sur un dossier en tant qu'expert ne peut pas prendre part au vote sur ce dossier.

Lorsqu'il siège en formation plénière, le conseil médical peut faire procéder par l'administration à une enquête ou une expertise qu'il estime nécessaire.

Quels sont les droits des agents ?

L'agent doit être informé au moins 10 jours ouvrés avant la date de la réunion du conseil médical.

L'agent a le droit de consulter son dossier médical, de présenter des observations écrites et de fournir des certificats médicaux et documents complémentaires.

Il peut aussi être accompagné ou représenté par une personne de son choix à toutes les étapes de la procédure.

L'agent peut demander à ce que le médecin de son choix soit entendu par le conseil médical.

S'il le juge utile, le conseil médical peut demander à entendre l'agent.

En formation restreinte, le secrétariat du conseil informe l'agent des modalités de recours. À compter de la notification de l'avis rendu par le conseil en formation restreinte, l'agent peut contester cet avis devant le conseil médical supérieur dans un délai de 2 mois. En l'absence d'avis formulé par le conseil médical supérieur dans un délai de 4 mois, l'avis du conseil médical en formation restreinte est réputé confirmé.

En formation plénière, le secrétariat du conseil informe l'agent de son droit à être entendu par le conseil médical. L'avis du conseil médical est motivé dans le respect du secret médical.

Il est adressé à l'agent et à l'administration.

Il ne s'agit que d'un avis que l'administration n'est pas tenue de suivre. Celle-ci informe le conseil de sa décision.

NOUVEAU DISPOSITIF EN FAVEUR DES PARENTS

Ce nouveau dispositif concerne les pères et mères de famille bénéficiant d'une pension de retraite à taux plein. Son but est d'éviter que les mères de famille ne soient pénalisées par le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans. La surcote parentale correspond à une augmentation de la pension de retraite de base de **1,25 % par trimestre accompli supplémentaire** travaillé entre 63 et 64 ans. Cela représente jusqu'à 5 % pour une année entière. La surcote parentale pourra être accordée aux fonctionnaires nés en 1965 ou après pour lesquels l'âge minimum légal de départ à la retraite est supérieur à 63 ans.

Pour en bénéficier, il faut :

- avoir au moins 63 ans ;
- bénéficier d'au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance pour enfant (maternité, adoption, éducation, enfant handicapé, congé parental) ;
- avoir atteint la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein (soit 43 annuités).

La surcote parentale ne se cumule pas avec la surcote (accordée lorsque vous partez à la retraite au-delà de l'âge de départ minimum en ayant un nombre de trimestres supérieur au nombre de trimestres exigés pour avoir droit à une retraite à taux plein).

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Ce dispositif permet, en fin de carrière, de réduire son activité professionnelle tout en percevant une partie de sa pension. Pendant cette période, l'agent continue de cotiser pour sa retraite et acquiert ainsi de nouveaux trimestres et éventuellement des échelons supplémentaires.

CONDITIONS D'ACCÈS

- accessible au plus tôt deux ans avant l'âge légal de sa génération (cf. tableau ci-dessous) ;
- avoir réuni 150 trimestres de durée d'assurance ;
- bénéficier d'une autorisation de temps partiel comprise entre 50 et 90 %.

Âge d'ouverture du droit :

ANNÉE DE NAISSANCE	ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE	ÂGE D'OUVERTURE DU DROIT À LA RETRAITE PROGRESSIVE
Avant le 01/09/1961	62 ans	60 ans
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	62 ans 3 mois	60 ans 3 mois
1962	62 ans 6 mois	60 ans 6 mois
1963	62 ans 9 mois	60 ans 9 mois
1964	63 ans	61 ans
1965	63 ans 3 mois	61 ans 3 mois
1966	63 ans 6 mois	61 ans 6 mois
1967	63 ans 9 mois	61 ans 9 mois
1968	64 ans	62 ans



DURÉE DU DISPOSITIF

L'agent bénéficie de la retraite progressive tant qu'il reste à temps partiel et ne demande pas sa mise à la retraite définitive. En cas de reprise à plein temps, elle cesse définitivement sans possibilité de reprise.

MONTANT DE LA PENSION PARTIELLE

Une pension partielle est liquidée sur la base des droits de l'agent au moment de sa demande, selon les mêmes règles que la pension définitive. La fraction de la pension versée à l'agent est égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel. Lorsque l'agent cesse son activité et prend sa retraite définitive, sa pension est recalculée pour tenir compte des droits acquis pendant sa retraite progressive (trimestres supplémentaires et indice détenu au moins six mois avant sa retraite définitive).

N.B. L'allocation temporaire d'invalidité continuera d'être versée pendant la période de retraite progressive dans les conditions applicables de droit commun.

PROCÉDURE

- l'agent demande à son SRH un temps partiel de droit commun ;
- l'agent demande sa retraite progressive sur l'ENSAP, avec un préavis de six mois ;
- l'agent reçoit une estimation de pension, puis son titre de pension partielle via l'ENSAP, 30 jours avant la date d'effet.

N.B. La retraite progressive est compatible avec les différents dispositifs de recul de limite d'âge (prolongation d'activité, maintien de fonctions).

Attention : Vous n'avez pas accès à la retraite progressive si :

- vous bénéficiez d'un temps partiel thérapeutique ;
- vous avez choisi de partir de façon anticipée à la retraite avant l'atteinte de l'âge plancher requis ;
- vous exercez une autre activité professionnelle en plus de votre activité principale.

La pension définitive est liquidée à la date de départ définitif en retraite en prenant en compte la période de retraite progressive. Pour le calcul du taux de pension, la période de retraite progressive est proratisée en fonction de la quotité de travail.

Protection Sociale Complémentaire

La réforme de la protection sociale complémentaire : volet santé dans la Fonction publique d'État

La **Protection Sociale Complémentaire (PSC)** est une réforme qui vise à renforcer la couverture complémentaire des fonctionnaires en offrant une meilleure prise en charge des frais de santé non couverts par la Sécurité Sociale. Cette réforme a pour objectif **d'aligner la couverture santé du secteur public sur le secteur privé** pour lequel toutes les entreprises doivent couvrir leurs salariés par un contrat collectif santé obligatoire.

Les risques « santé » correspondent aux risques d'atteinte à l'intégrité physique et/ou psychique, ainsi qu'à la maternité de l'agent.

La PSC s'inscrit dans le cadre de la **loi de transformation de la Fonction publique** votée en 2019. Afin de préciser les modalités d'application de cette réforme, **deux accords interministériels** ont été signés avec l'ensemble des organisations syndicales : le **26 janvier 2022 pour la santé** et le **20 octobre 2023 pour la prévoyance**.

À cela s'ajoute également l'ordonnance de février 2021 et le décret d'avril 2022.

On décrypte pour vous les impacts sur votre future couverture santé.

Aujourd'hui :

Type de contrat et adhésion	Souscripteur du contrat	Participation employeur	Niveau de garantie
Contrat individuel facultatif	Vous	15 € par mois depuis le 1 ^{er} janvier 2022	Selon l'offre individuelle choisie

- Jusqu'à 21 ans, la cotisation de l'enfant est limitée à 50 % de celle de l'agent.
- De 21 à 25 ans, la cotisation de l'enfant sera égale à la cotisation de l'agent.
- Les enfants à partir du 3^e sont couverts sans contrepartie de cotisation.

À partir de 2025 :

Type de contrat et adhésion	Souscripteur du contrat	Participation employeur	Niveau de garantie
Contrat collectif santé obligatoire	Votre employeur	50 % de la cotisation du contrat collectif santé	Socle de garanties défini dans le décret d'avril 2022

Bon à savoir :

Les retraités de la Fonction publique d'État auront la possibilité d'adhérer de manière facultative au contrat collectif santé de leur ancien employeur public :

- La cotisation sera encadrée par la réglementation.
- Il n'y aura pas de participation employeur.

Les étapes à venir :

- Instauration de groupes de travail « volet santé » qui vont travailler sur des thématiques précibées.
- Négociation d'un accord ministériel sur le volet santé. Cet accord ministériel définira le cadre de négociation, les prestations attendues, les grandes lignes du marché, etc.
- Institution d'une commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS).

1- Une complémentaire santé collective pour tous les agents

La réforme PSC a pour objet de renforcer l'accès de l'ensemble des personnels de la fonction publique à une couverture santé complémentaire obligatoire.

2- 50 % de la cotisation pris en charge par l'employeur

Avec la PSC, la moitié de la cotisation du contrat collectif santé (*contrat souscrit par l'employeur pour l'ensemble des agents titulaires et contractuels ; dans le cadre de la PSC, cette couverture santé collective permettra ainsi à l'ensemble des agents de bénéficier de garanties santé identiques et adaptées à leurs besoins*) du socle des garanties défini dans l'accord d'avril 2022 sera prise en charge par votre employeur.

3- Une adhésion obligatoire dans l'année 2025

Chaque agent de la Fonction publique d'État devra, sans référence à son âge ou à son état de santé, adhérer au contrat collectif souscrit par l'employeur (sauf cas de dispenses) définis dans l'accord d'avril 2022. L'agent pourra également souscrire à des garanties optionnelles si celles-ci ont bien été prévues dans le cadre de la négociation de l'appel d'offres ministériel (dans ce cas l'employeur pourra financer une partie de la cotisation).

4- Une couverture possible des conjoints et enfants.

Sous certaines conditions et sans participation de l'employeur :

- Pour le conjoint : la cotisation sera limitée à 110 % de celle de l'agent.
- Pour les enfants :

La CCPS, composée paritairement de représentants de l'administration et des organisations syndicales, aura en charge le pilotage et le suivi du ou des contrats (contrat collectif à adhésion obligatoire pour les bénéficiaires actifs, contrat collectif à adhésion facultative pour les bénéficiaires ayants droit, contrat collectif à adhésion facultative pour les bénéficiaires retraités).

- Rédaction du cahier des charges et lancement de l'appel d'offres (phase marché public)
- Sélection du ou des organismes de PSC.

À l'issue de la négociation, le ou les organismes de PSC seront sélectionnés au terme d'une procédure de mise en concurrence, pour la mise en œuvre des futurs contrats collectifs d'une durée maximale de 6 ans.

- Préparation de la mise en place du/des contrat(s) collectif(s) obligatoire(s).

Dès la notification du marché, le(s) titulaire(s) du marché et l'administration prépareront la mise en place du ou des contrats collectifs, notamment l'affiliation des bénéficiaires.

Le calendrier de réalisation de ces différentes étapes est actuellement en cours de finalisation pour tenir dans le nouveau calendrier de la DGAFP qui a reporté à 2025 la mise en œuvre de la PSC volet santé.



OBLIGATION DE RECLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES INAPTES

L'arrêt de la CAA de Marseille n° 22MA01711 du 6 octobre 2023 précise que les employeurs publics doivent chercher à reclasser les fonctionnaires inaptes sur d'autres emplois, y compris sur des postes que l'administration envisage de supprimer.

Lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé dans un autre emploi. La mise en œuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent

manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte. Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement.

Texte de référence : CAA de Marseille, 2^e chambre, 6 octobre 2023, n° 22MA01711

DISCIPLINE : BLÂME POUR AVANCES FAITES PAR UN AGENT À SA COLLÈGUE

L'arrêt de la CAA de Paris n° 22PA00390 du 19 septembre 2023 précise que les avances faites par un agent à sa collègue dans un véhicule de service, au retour d'une réunion professionnelle, justifient un blâme.

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes. Alors même qu'un agent fait valoir qu'il n'y a aucune intimidation, geste déplacé de sa part ou même parole humiliante à l'égard de sa collègue, son comportement inapproprié envers celle-ci est constitutif d'une faute professionnelle de nature à justifier une sanction disciplinaire. Au regard de la gravité de la faute commise, le prononcé d'un blâme est une sanction proportionnée malgré l'ancienneté professionnelle de l'agent, ses bons états de service et alors même qu'il n'a pas fait l'objet antérieurement de sanction disciplinaire.

Texte de référence : CAA de Paris, 6^e chambre, 19 septembre 2023, n° 22PA00390

UNE RÉORGANISATION DE SERVICE NE DONNE PAS FORCÉMENT DROIT À UNE « PRIME DE RESTRUCTURATION »

Le Conseil d'État vient de rejeter la demande d'une fonctionnaire du ministère de l'Intérieur qui demandait la qualification de la réorganisation de son service parisien comme « opération de restructuration » et réclamait en ce sens le versement d'une prime de restructuration de service. Mais les juges ont estimé que le déménagement dudit service à Saint-Denis n'entraînait pas de changement de résidence administrative.

Le déménagement des services d'un fonctionnaire parisien dans une commune limitrophe de Paris n'entraîne pas de changement de résidence administrative et ne peut donc donner lieu au versement, à cet agent, d'une prime de restructuration de service. C'est ce que vient de faire valoir le Conseil d'État dans une décision du 19 janvier 2024.

Le Palais-Royal avait été saisi d'une affaire relative au cas d'une agente du laboratoire de police scientifique de Paris qui demandait l'annulation des décisions par lesquelles la Place Beauvau avait refusé de prendre un arrêté qualifiant la réorganisation de son laboratoire comme une opération de restructuration, qualification ouvrant droit pour les agents

concernés à un certain nombre de dispositifs indemnitaires d'accompagnement, dont la prime de « restructuration de service ».

La réorganisation en question résultait de la création du « Service national de police scientifique » (SNPS), qui prévoyait l'intégration au sein de ce nouveau service du laboratoire de police scientifique de Paris, comme des 4 autres laboratoires de l'ancien établissement public « Institut national de police scientifique ». Les différents services de ce laboratoire, auparavant sis à trois adresses différentes dans les 1^{er}, 12^e et 15^e arrondissements de Paris, ont fait l'objet d'une réorganisation et ont été regroupés dans une nouvelle implantation à Saint-Denis.

Ce déménagement des services a eu lieu dans une commune de Seine-Saint-Denis limitrophe de Paris, « *ce qui n'entraîne pour les agents concernés aucun changement de résidence administrative* », explique le Conseil d'État. Par ailleurs, explique le Palais-Royal, au sens du décret de mai 1990 « fixant le règlement des frais entraînés par les changements de résidence des personnels civils », la ville de Paris et les communes suburbaines limitrophes sont réputées constituer « *une seule et même commune* ». Aussi, selon le Conseil d'État, le ministère de l'Intérieur pouvait-il, « *sans entacher sa décision d'une erreur manifeste d'appréciation* », refuser de prendre un arrêté qualifiant la réorganisation du laboratoire de police scientifique de Paris comme une opération de restructuration ouvrant droit à des dispositifs indemnitaires.

Conseil d'État, 5^e Chambre, 19 janvier 2024, 473000

LES ABSENCES DES AGENTS POUR DES RENDEZ-VOUS MÉDICAUX NÉCESSITENT UN CERTAIN FORMALISME

Certes, aucun texte n'oblige les agents publics qui s'absentent de leur travail pour un motif médical à se voir accorder spécifiquement une autorisation spéciale d'absence (ASA). Ces agents doivent « *néanmoins obtenir l'autorisation de s'absenter du service* » sans laquelle ils s'exposent à une sanction, vient d'indiquer le tribunal administratif de Marseille.

« *Aucune disposition législative ou réglementaire* » ni aucun « *principe général du droit* », « *n'astreint l'agent qui s'absente du service pour un motif médical durant son temps de travail à demander et à se voir accorder spécifiquement une ASA* ». Les agents publics doivent néanmoins « *obtenir l'autorisation de s'absenter du service* », indiquent les juges. Et ce, « *quel qu'en soit le motif* ». Dans le cas contraire, ces agents risquent d'être considérés « *comme en absence irrégulière* » et peuvent faire l'objet « *d'une retenue sur salaire en raison de cette circonstance* ».

NOUVEAUX MONTANTS D'INDEMNISATION DES JOURS CET 2024

L'arrêté du 24 novembre 2023 fixe les nouveaux montants d'indemnisation des jours CET à compter de 2024 :

- Catégorie A et assimilé : 150 € (au lieu de 135 €)
- Catégorie B et assimilé : 100 € (au lieu de 90 €)
- Catégorie C et assimilé : 83 € (au lieu de 75 €)

CALENDRIER DE VERSEMENT DU CIA EN 2024 ET APRÈS

Dans le cadre des chantiers de convergence suite à la création des SGC-D, le versement du CIA de 2024 sera versé sur la période août/septembre et les exercices suivants en juin.

MOBILITÉS EN 2024

Dans le cadre des Jeux Olympiques, toutes les mobilités 2024 seront au fil de l'eau.

À noter, le MI ne prévoit aucune affectation au 1^{er} septembre 2024.

Rappel des modalités pratiques pour candidater :

Pour candidater sur un poste :

1. vous devez tout d'abord effectuer une recherche de postes sur MOB – MI ;
2. puis vous devez prendre l'attache des personnes dont les coordonnées sont indiquées dans la rubrique « qui contacter ? » des fiches de poste ;
3. quand votre choix des postes est réalisé (maximum 5 vœux), vous devez renseigner le formulaire de mobilité puis recueillir l'avis de votre hiérarchie ;
4. enfin, vous devez saisir votre candidature dans MOB-MI en joignant le formulaire de mobilité avec les pièces demandées et justificatives de votre demande.

Vous devez également transmettre une copie de votre formulaire de mobilité à votre service des ressources humaines.

CONGÉS BONIFIÉS 2024

Les dossiers de demande doivent parvenir au bureau compétent avant le :

- 26 février 2024 pour des congés bonifiés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 octobre 2024 (campagne d'été).
- le 26 avril 2024 pour des congés bonifiés entre le 1^{er} novembre 2024 et le 31 mars 2025 (campagne d'hiver).

N.B. En raison de l'organisation des JOP 2024, le calendrier de la campagne d'été 2024 a été adapté.

En administration centrale comme en administration territoriale, les demandes de congé sont soumises à la validation des chefs de service et sont examinées selon les nécessités de service et les besoins opérationnels des JOP24. Les congés bonifiés qui ne pourraient être pris pourront être reportés lors de la prochaine campagne des congés bonifiés de 2025.

Retrouvez la circulaire du 2 février 2024, le formulaire et le guide sur le site : www.sapacmi.fr

LANCEMENT DU NOUVEAU CYCLE DE LABELLISATION DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER — QUALI-ATE



Depuis plus de quinze ans, le réseau des préfectures est engagé dans une démarche qualité afin de répondre au mieux aux besoins des usagers.

Cet engagement s'est concrétisé au cours des années par l'obtention de labels qualité décernés par des prestataires extérieurs au ministère de l'Intérieur et des outre-mer, gages d'indépendance et d'objectivité.

Ces labels (Qualipref, Qualipref 2.0, Qual-e-pref) ont conduit les services à s'investir en continu en faveur de la qualité de service au bénéfice des usagers et en proximité.

Après un programme de labellisation (2018-2023) basé sur le référentiel Qual-e-pref issu des changements induits par le Plan Préfectures Nouvelle Génération (PPNG), le nouveau référentiel Quali-ATE est désormais déployé pour prendre en compte les nouveaux enjeux du ministère de l'Intérieur et de l'outre-mer et élargir son périmètre aux SGCD.

Quali-ATE intègre les grandes orientations ministérielles (Missions Prioritaires des Préfectures 2022/2025, Projet Stratégique de l'Administration Territoriale de l'État 2025, Administration Numérique des Étrangers en France...) et interministérielles en tenant compte des engagements du programme Services Publics + et d'enjeu prioritaire comme l'écoresponsabilité.

L'objectif est de labelliser l'ensemble des sites au plus tard pour fin 2025.

BULLETIN D'ADHÉSION 2024

Merci de nous préciser tout changement récent d'état civil et/ou d'affectation.

NOUVELLE ADHÉSION

RENOUVELLEMENT

Civilité Madame Monsieur

Date de naissance

Nom

Prénom

Téléphone

Grade

Indice majoré

Affectation / Département

Fait à

Email

Le

Signature

MONTANT DE LA COTISATION ANNUELLE Votre chèque est à libeller à l'ordre du SAPACMI

Indice majoré	Montant annuel de la cotisation	Coût réel après crédit d'impôt
Jusqu'à 399	54,00 €	18,36 €
400 à 499	64,00 €	21,76 €
500 à 599	76,00 €	25,84 €
Supérieur à 599	86,00 €	29,24 €

***Vous bénéficiez, que vous soyez imposable ou non, d'un crédit d'impôt égal à 66% de votre cotisation.*
* sauf déclaration aux frais réels où la cotisation est comptabilisée dans les frais professionnels.***

Le formulaire d'adhésion est à envoyer au représentant de la section locale ou à l'adresse indiquée ci-dessous :

SAPACMI
11, rue des Saussaies - 75008 Paris
Tél : 01 40 07 23 95 • sapacmi@interieur.gouv.fr • www.sapacmi.fr

**SYNDICAT AUTONOME DES PRÉFECTURES
ET DE L'ADMINISTRATION CENTRALE
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR**

11 Rue des Saussaies - 75008 Paris
Tél : 01 40 07 23 95
sapacmi@interieur.gouv.fr • www.sapacmi.fr



Le + syndical

