

Contenu

| | | |
|------------------|--|-----------|
| ARTICLE 1 | On aimerait que les candidats fassent de la santé un enjeu » : l'hôpital, grand oublié de la présidentielle | 2 |
| | Pression financière, détérioration des conditions de travail » | 3 |
| | Après la première vague, beaucoup de jeunes sont partis | 3 |
| | Comment le quinquennat de Mr Macron a -t-il répondu à ces mobilisations ? | 5 |
| | Ne pas laisser les décisions aux seuls managers déconnectés du soin | 5 |
| Article 2 | : Agents contractuels : le renouvellement du contrat en 10 questions | 6 |
| | 01 – Quelles sont les conditions du renouvellement du contrat ? | 7 |
| | 02 – Le renouvellement de l'engagement est-il un droit pour l'agent contractuel ? | 7 |
| | 03 – Quel est le délai de prévenance du renouvellement ou non du contrat ? | 7 |
| | 04 – Un refus de renouvellement de contrat doit-il être motivé ? | 8 |
| | 05 – En cas de refus de renouvellement du contrat, l'agent perçoit-il des indemnités ? | 8 |
| | 06 – L'agent est-il tenu d'accepter une proposition de renouvellement ? | 9 |
| | 07 – Le renouvellement du contrat doit-il être exprès ? | 9 |
| | 08 – Lors du renouvellement, l'engagement peut-il être modifié ? | 9 |
| | 09 – Le renouvellement successif du contrat est-il limité ? | 10 |
| | 10 – Comment le contrat peut-il être renouvelé pour une durée indéterminée ? | 10 |
| ARTICLE 3 | 1607 heures : l'atteinte au principe de libre administration | 11 |
| | Atteinte aux droits et libertés | 12 |
| | Délai supplémentaire | 12 |
| ARTICLE 4 | Nouveautés : | 13 |
| | Complémentaire santé solidaire (CSS) : plafond, barème et tarif | 13 |
| | Qu'est-ce que la CSS ? | 13 |
| | Quels sont les plafonds de ressources de la CSS ? | 13 |
| | CSS gratuite | 13 |
| | CSS payante | 14 |
| | Quel est le barème de la CSS ? | 14 |
| | Comment faire une demande de CSS ? | 14 |

| | |
|--|-----------|
| Refus de soins | 15 |
| ARTICLE 5 Informations : | 15 |
| La NBI est revalorisée pour les secrétaires de mairie des petites communes | 15 |
| Emploi à temps non complet : seuil d'affiliation à la CNRACL | 16 |
| Retraites des agents des collectivités locales : modifications de certains délais..... | 16 |
| Trois ans n'est pas un délai raisonnable pour réintégrer un agent | 17 |

ARTICLE 1 On aimerait que les candidats fassent de la santé un enjeu » : l'hôpital, grand oublié de la présidentielle

Site Bastamag 3 mars 2022

Ni les importantes mobilisations des soignants, ni les alertes sur la dégradation du système de santé publique, ni même deux années de Covid et de gestion autoritaire de l'épidémie n'ont réussi à imposer la santé comme enjeu d'avenir. Sidérant.

C'était quelques mois seulement après l'élection d'Emmanuel Macron à la présidence de la République. En janvier 2018, la France connaissait une grande grève des personnels des Ehpad, en grande majorité des femmes. Le mouvement était soutenu par les familles et l'association des directeurs d'Ehpad. En cause : les conditions de travail, de plus en plus intenable, qui ne permettaient déjà plus de prendre en charge correctement les personnes âgées.

Dures, longues et inédites, les mobilisations n'ont ensuite plus cessé dans la santé. En avril 2018, des personnels de l'hôpital psychiatrique du Rouvray, près de Rouen, mènent trois semaines de grève de la faim pour demander des moyens et du personnel pour la prise en charge des patients. Leurs collègues de l'hôpital psychiatrique du Havre embrayent, et occupent le toit d'un bâtiment pendant trois semaines. À l'hôpital psychiatrique d'Amiens, un campement de protestation devant l'établissement se prolonge près de cinq mois. C'est dire les difficultés que les personnels connaissent !

En avril 2019, des services d'urgences des hôpitaux parisiens se mettent à leur tour en grève. Le mouvement part de la base, des aides-soignantes, brancardiers, infirmières et infirmiers. Structuré dans le Collectif inter-urgences, il essaime rapidement à travers le pays. En juin, 120 services d'urgences sont en grève, 200 en août -Des médecins et d'autres personnels de différents services hospitaliers créent en parallèle le Collectif inter-hôpitaux

PRESSIION FINANCIERE, DETERIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL »

En janvier 2020, 1000 médecins hospitaliers chefs de service démissionnent de leurs fonctions administratives, là encore pour dénoncer la situation de l'hôpital public, à bout de souffle, en manque de moyens et de personnels. « Pour que tous ces médecins responsables de services osent sortir de leur devoir de réserve et osent se confronter à l'autorité gestionnaire toute puissante dans nos hôpitaux, c'était bien que que la situation était devenue intenable, rappelle Agnès Hartemann, chef du service de diabétologie de l'hôpital parisien de la Pitié-Salpêtrière et l'une des coordinatrice du Collectif inter-hôpitaux [1]. Il y avait la pression financière, l'obsession devenue absurde d'un équilibre recette-dépense dans les hôpitaux publics et une détérioration des conditions de travail de tous les métiers de l'hôpital. Et pour autant, au moment de la première vague Covid, toutes ces équipes se sont jetées à cœur perdu dans la vague. »

Le Covid est arrivé, dans un hôpital public et un secteur du soin déjà exsangues. Alors que la cinquième vague « Omicron » entame sa décrue, le quinquennat se termine par des minutes de silence organisées tous les vendredi par les personnels de l'hôpital public. **Leur but** : alerter, encore et toujours, sur le risque de mise à mort de l'hôpital public. « Aujourd'hui, ce sont les heures sup' qui font tenir l'hôpital. On appelle les gens en repos pour qu'ils reviennent travailler, témoigne Stéphane Fernandez, infirmier à l'hôpital gériatrique Émile-Roux, dans le Val-de-Marne. Lui et ses collègues ont créé un collectif début février. On voit notre hôpital qui meurt peu à peu. On est gérés par des gens qui sont déconnectés de la réalité du terrain. »

Dans cet hôpital de banlieue parisienne dédié à la prise en charge des personnes âgées, des lits se ferment par dizaines. « En novembre 2021 encore, nous avons une autorisation pour plus de 800 lits, nous dit l'infirmier. Aujourd'hui, nous avons 602 lits sur le papier, mais seulement 528 qui peuvent accueillir des patients, car nous n'avons pas assez de personnels pour ouvrir les autres. » « Les infirmiers s'en vont, constate celui qui gagne 2200 euros nets par mois après 30 ans de carrière. Au lieu de fidéliser les infirmiers présents, il est prévu d'embaucher des intérimaires avec des contrats à 3000 euros par mois. »

APRES LA PREMIERE VAGUE, BEAUCOUP DE JEUNES SONT PARTIS

Partout, des lits hospitaliers ont fermé en nombre. Le phénomène ne date pas du début du quinquennat. Entre 2003 et 2017, plus de 69 000 places d'hospitalisation à temps complet ont disparu en France .

La dynamique n'a pas faibli depuis 2017, elle s'est même accélérée après le début de la pandémie. Fin 2016, la France comptait plus de 404 000 lits d'hospitalisation à temps complet. Fin 2020, le chiffre est tombé à 386 835 (les chiffres de 2021 ne sont pas encore disponibles). Soit plus de 17 000 lits d'hospitalisation rayés en quatre ans des tableaux managériaux du ministère et de ses cabinets de consultants. 5700 lits ont encore disparu en 2020, première année de la pandémie. Le nombre d'hôpitaux publics a aussi baissé : **on compte 34 établissements de santé publics en moins en cinq ans [3], ce qui ouvre de nouveaux marchés au privé.**

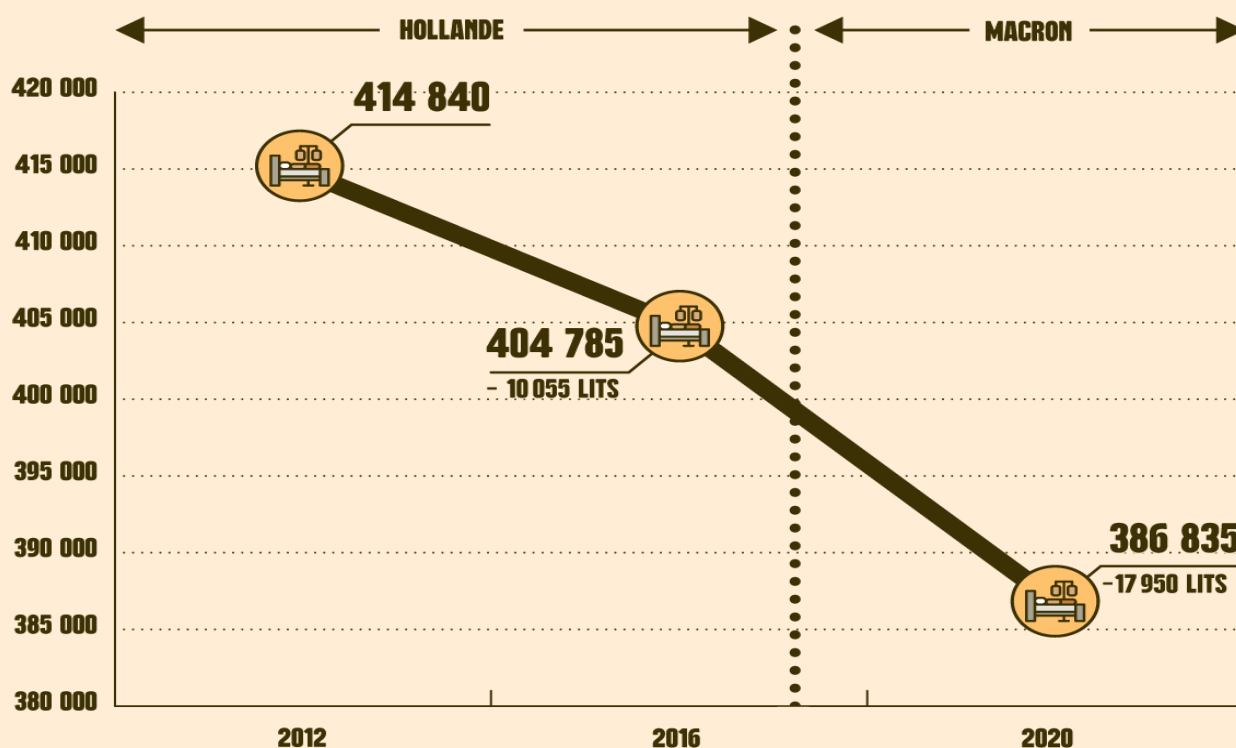


BILAN DU QUINQUENNAT

**LA LENTE DESTRUCTION
DE L'HÔPITAL PUBLIC**



**NOMBRE DE LITS D'HOSPITALISATION
À TEMPS COMPLET**



La lente destruction de l'hôpital public

Entre 2003 et 2017, plus de 69 000 places d'hospitalisation à temps complet ont été supprimés en France. La dynamique n'a pas faibli depuis 2017, elle s'est même accélérée après le début de la pandémie.

« On cherche aujourd'hui à optimiser le taux d'occupation des lits, et pour cela, il ne faut pas qu'il y ait de marge. Mais avoir des lits d'hospitalisation en nombre suffisant, c'est ce qui permet de ne pas être à flux tendu dans les services, rappelle Pierre-André Juven, sociologue, chargé de recherches au CNRS [4]. Ce qu'on voit depuis plusieurs années, et encore plus depuis 2019, c'est aussi que les conditions de travail indignes sont plus nombreuses et plus fréquentes qu'avant dans les hôpitaux. » C'est l'un des facteurs des vastes mobilisations d'avant la pandémie. « On avait rarement vu des aides-soignants et aides-soignantes, infirmières et infirmiers, se mobiliser aussi largement qu'en 2019, et encore plus rarement des médecins professeurs des universités-praticiens hospitaliers, qui sont tout en haut de la hiérarchie hospitalière, prendre la parole comme ils l'ont fait », relève le sociologue.

COMMENT LE QUINQUENNAT DE MR MACRON A -T-IL REPONDU A CES MOBILISATIONS ?

Avant le Covid, fin 2018, la ministre de la Santé d'alors, Agnès Buzyn, avait lancé une réforme des hôpitaux avec son plan « Ma santé 2022 ». Celui-ci voulait, entre autres, transformer les petits établissements hospitaliers en « hôpitaux de proximité », sans maternité, ni chirurgie, ni urgence. Ce qui venait entériner un phénomène déjà à l'œuvre, et qui s'est amplifié depuis. Cet été et cet hiver 2021, les fermetures des services d'urgences, temporaire ou définitive, se sont multipliées dans les hôpitaux en France, surtout dans les petits centres hospitaliers.

Après la première vague, en mai 2020, le nouveau ministre Olivier Véran lançait le « Ségur de la santé », une consultation qui devait dessiner des mesures à prendre pour l'hôpital. Qu'en est-il ressorti ? « Le Ségur n'a rien réglé », juge l'infirmier Stéphane Fernandez. À la suite de ces consultations, le gouvernement a certes décidé de revaloriser les rémunérations pour les personnels hospitaliers, dont 180 euros pour les paramédicaux (infirmières, aides-soignantes...) Mais de l'avis des personnels, c'est loin d'être suffisant. « La focale s'était posée presque uniquement sur les salaires. Là où on parlait à l'ouverture du Ségur de remettre à plat le système de santé, on s'est finalement retrouvé avec une simple négociation salariale, note Pierre-André Juven. Le Ségur n'a rien décidé sur les conditions de travail en tant que telles. »

Résultat : aujourd'hui, un an et demi après le Ségur, les hôpitaux peinent de plus en plus à recruter et même à conserver leurs personnels. « Après la première vague, beaucoup de jeunes sont partis. Ils se sont dit "Pour ce salaire et dans ces conditions, je ne fais pas ma vie à l'hôpital" », témoigne Olivier Costa, aide-soignant depuis 2012 à l'hôpital de la Pitié-Salpêtrière, membre du Collectif inter-hôpitaux.

NE PAS LAISSER LES DECISION AUX SEULS MANAGERS DECONNECTES DU SOIN

Au moment du Ségur, les syndicats et les collectifs de soignants avaient pourtant formulé des propositions concrètes qui allaient bien au-delà de la seule question salariale Le Collectif Inter-hôpitaux (CIH) demandait par exemple une réforme du partage du pouvoir dans les hôpitaux. Pour ne pas laisser les décisions entre les seules mains de managers déconnectés du soin, le CIH voulait ouvrir la gouvernance des établissements aux soignants, médecins comme paramédicaux, en intégrant aussi les représentantes des usagers.

Une autre revendication centrale était de réformer le mode de financement des hôpitaux, pour en finir avec la toute puissance du système actuel dit de « tarification à l'activité » (T2A), mis en place en 2004. Ce modèle de financement rémunère mieux les activités très techniques, comme la chirurgie, et moins le suivi des patients. « La T2A n'est pas du tout adaptée pour les pathologies chroniques, expliquait début février Anca Nica, neurologue au CHU de Rennes.

En plus, ce système prétend attribuer un tarif à chacune des activités de l'hôpital, mais certains de ces tarifs n'ont pas changé par exemple depuis 2005, alors que les moyens techniques et les exigences de sécurité ont largement augmenté. Le tarif est donc devenu déconnecté du coût réel.

Etrangement, après deux ans d'épidémie, les nombreuses mobilisations et alertes sur l'état du système de santé publique, les controverses sur la gestion très verticale de la lutte contre le Covid, n'ont pas, pour l'instant, imposé ce sujet dans le débat politique. Les revendications portées par les soignants sont pourtant toujours d'actualité. Le collectif demande aussi que des ratios de soignants par patients soient définis par les équipes de soin elles-mêmes, pour chaque unité de soin. Pour permettre de recruter 100 000 infirmiers dans les années à venir, le collectif propose d'augmenter le nombre d'instituts de formation d'infirmière et le nombre de places.

« On aimerait que les candidats fassent de la santé un enjeu de la présidentielle, insiste l'aide-soignant Olivier Costa. Il en va de la vie de tout le monde. » « Dans certains programmes des présidentielles, on trouve des volets sur l'hôpital, qui sont certes toujours un peu les mêmes : plus de lits et plus de moyens. Mais il y a une grosse difficulté de l'ensemble des partis politiques à mettre en relation l'hôpital avec la médecine de ville, la santé publique, les inégalités de santé et la santé environnementale. Or, tous ces enjeux sont extrêmement liés, pointe de son côté Pierre-André Juven. *Ce qui est terrible, c'est que même si certains des candidates et des candidats parlent de santé, dès qu'on arrive sur les questions qui sont mobilisées lors des débats à la télévision, la santé disparaît complètement.* »

Article 2 : Agents contractuels : le renouvellement du contrat en 10 questions

Publié le 01/03/2022 • par La Gazette •



Lorsque l'engagement d'un agent contractuel est susceptible d'être reconduit, l'autorité territoriale apprécie librement l'opportunité du renouvellement. Elle est toutefois tenue de prévenir l'agent de sa décision, en respectant certains délais.

01 – QUELLES SONT LES CONDITIONS DU RENOUVELLEMENT DU CONTRAT ?

Le renouvellement de l'engagement n'est possible que dans le respect des hypothèses de recrutement des agents contractuels définies par la loi du 26 janvier 1984. Il doit être exprès (lire la question n°7). Il doit aussi être, en principe, précédé de la publication de la vacance d'emploi prévue par l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984.

Toutefois, certaines hypothèses de recrutement ne sont pas soumises à cette obligation de publicité, par exemple les cessations d'activité d'agents saisonniers ou occasionnels.

02 – LE RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT EST-IL UN DROIT POUR L'AGENT CONTRACTUEL ?

Lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit, l'autorité territoriale en apprécie librement l'opportunité : l'agent ne peut pas lui opposer un droit au renouvellement. Si l'autorité territoriale souhaite ce renouvellement, des conditions sont requises.

En outre, seuls l'intérêt du service ou la manière de servir de l'agent peuvent motiver un refus de renouvellement. Celui-ci peut ainsi être autorisé par la réorganisation du service, la suppression de l'emploi occupé, le non-respect d'une clause du contrat prévoyant l'obligation de se présenter à un concours ou l'illégalité de l'acte d'engagement, ou la conjoncture économique et les aptitudes décevantes de l'agent.

En revanche, les opinions politiques ou religieuses de l'agent ne peuvent justifier une opposition. Le refus de renouvellement du contrat d'un agent recruté pour assurer le remplacement d'un titulaire en congé de maladie, immédiatement suivi du recrutement d'un nouvel agent contractuel, est considéré comme étranger à l'intérêt du service.

Par ailleurs, la grossesse d'une agente ne peut motiver le refus de renouvellement de son contrat, même si son état n'empêche pas de le faire dès lors qu'un motif tiré de l'intérêt du service ou de son insuffisance professionnelle peut être avancé.

Enfin, afin de garantir l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, désormais, en cas de renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi territorial permanent en raison des besoins des services ou de la nature des fonctions (c'est-à-dire relevant du 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984), l'autorité territoriale doit avoir établi au préalable le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi (décret n° 88-145, art. 2-3). Autrement dit, l'autorité territoriale doit justifier qu'elle n'a pas pu recruter de titulaire sur cet emploi, la contraignant à renouveler le contrat de l'agent.

03 – QUEL EST LE DELAI DE PREVENANCE DU RENOUVELLEMENT OU NON DU CONTRAT ?

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, l'autorité territoriale doit notifier à cet agent son intention de renouveler ou non l'engagement, dans un délai variable

selon la durée de l'engagement arrivant à échéance. Ce délai est précisé par le décret du 15 février 1988 (art. 38-2).

Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour les agents recrutés dans le cadre d'un contrat de projet.

En outre, dans le cas d'un contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 est supérieure ou égale à trois ans, la notification de la décision de le renouveler ou non doit être précédée d'un entretien.

Enfin, pour la détermination de la durée de ce délai de prévenance, les durées d'engagement sont décomptées en tenant compte de l'ensemble des contrats signés avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions. Toutefois, cette interruption ne doit pas excéder quatre mois et ne pas être due à une démission de l'agent.

04 – UN REFUS DE RENOUVELLEMENT DE CONTRAT DOIT-IL ETRE MOTIVE ?

L'autorité territoriale doit pouvoir établir que la décision est fondée sur l'intérêt du service ou la manière de servir de l'agent (lire la question n°2). Ce motif n'a pas à être explicitement mentionné dans la décision. Sauf s'il est pris en considération de la personne, pour une insuffisance professionnelle par exemple, le refus de renouvellement n'est pas soumis à l'obligation de motivation. Il n'a pas non plus à être précédé de la communication du dossier de l'agent.

S'agissant des décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical, les commissions consultatives paritaires doivent obligatoirement être consultées à leur sujet.

05 – EN CAS DE REFUS DE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT, L'AGENT PERÇOIT-IL DES INDEMNITES ?

L'agent a vocation à percevoir l'allocation pour perte d'emploi, dans la mesure où il est considéré comme involontairement privé d'emploi (code du travail, art. L5422-1 et L5424-1).

En revanche, l'agent qui refuse une proposition de renouvellement de l'administration se trouve volontairement privé d'emploi et perd le droit à l'allocation pour perte d'emploi, sauf

- si son refus est fondé sur un motif légitime lié notamment à des considérations d'ordre personnel
- ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle, sans justification de l'employeur.

D'autre part, l'agent a droit à une indemnité compensatrice de congés, si, du fait de l'administration (en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels), il n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels.

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021, en application des articles 3-1° du I, 3-1, 3-2 et 3-3, et dont la durée n'a pas dépassé un an, une prime de précarité peut être versée dès lors que les conditions requises sont remplies (décret n° 88-145, art. 39-1-1).

En revanche, l'agent contractuel dont le contrat n'est pas renouvelé n'a pas vocation à percevoir d'indemnité de licenciement.

06 – L'AGENT EST-IL TENU D'ACCEPTER UNE PROPOSITION DE RENOUELEMENT ?

Si la collectivité territoriale propose à l'agent le renouvellement de son engagement, celui-ci dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son acceptation. S'il ne répond pas dans ce délai, il est présumé renoncer à l'emploi. En cas de refus illégitime de sa part, il perd le bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi (lire la question n°4).

Focus

Délai d'acceptation

L'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation de la décision de renouveler son contrat d'engagement.

07 – LE RENOUELEMENT DU CONTRAT DOIT-IL ETRE EXPRES ?

Le renouvellement doit être exprès. Les clauses de tacite reconduction sont illégales et la reconduction tacite de l'engagement ne le transforme pas en contrat à durée indéterminée. Le maintien en fonction à l'issue du contrat initial a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est soit celle prévue par les parties, soit, à défaut, celle assignée au contrat initial.

08 – LORS DU RENOUELEMENT, L'ENGAGEMENT PEUT-IL ETRE MODIFIE ?

L'agent peut s'opposer au renouvellement de son engagement substantiellement modifié : la décision de la collectivité de renouveler l'engagement substantiellement modifié est qualifiée de « refus de renouvellement » que l'agent peut soumettre au contrôle du juge administratif. L'agent est alors considéré comme involontairement privé d'emploi.

Si le décret du 15 février 1988 (art. 39-4) évoque désormais la possibilité pour l'administration de proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent, conformément à l'article 3-3 de

la loi du 26 janvier 1984, il ne mentionne pas la modification du contrat à l'occasion de son éventuel renouvellement. Ces solutions jurisprudentielles ont donc vocation à rester d'actualité.

Préjudice

Le renouvellement abusif de contrats à durée déterminée ouvre à l'agent concerné un droit à l'indemnisation du préjudice subi lors de l'interruption de la relation d'emploi.

09 – LE RENOUVELLEMENT SUCCESSIF DU CONTRAT EST-IL LIMITE ?

Le **nombre de renouvellements** de l'engagement est en principe limité par **la loi du 26 janvier 1984**. Ainsi, par exemple, la durée des contrats conclus pour assurer le remplacement d'agents absents est limitée à la durée de l'absence de l'agent à remplacer (art. 3-1).

Rappelons que la jurisprudence considère que le **renouvellement abusif de contrats à durée déterminée** ouvre à l'agent concerné un droit à l'indemnisation du préjudice subi lors de l'interruption de la relation d'emploi. Ce préjudice sera évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

10 – COMMENT LE CONTRAT PEUT-IL ETRE RENOUVELE POUR UNE DUREE INDETERMINEE ?

En principe, le renouvellement successif de l'engagement ne le transforme pas en contrat à durée indéterminée. Toutefois, la loi du 26 janvier 1984 permet, dans certains cas, le renouvellement pour une durée indéterminée de l'engagement. Si les contrats conclus en application de l'article 3-3 de la loi de 1984 sont reconduits au-delà d'une période de six ans, ils doivent être renouvelés, par décision expresse, pour une durée indéterminée.

Focus

Durée indéterminée

La loi du 26 janvier 1984 permet, dans certains cas, le renouvellement pour une durée indéterminée de l'engagement de l'agent contractuel.

En outre, tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent au titre de cet article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics d'au moins six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, à condition que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Pour le calcul de cette interruption, **la période d'état d'urgence sanitaire liée au Covid-19** n'est pas prise en compte.

Lorsqu'un agent remplit cette condition d'ancienneté avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

Références

- [Loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#), portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- [Décret n° 88-145 du 15 février 1988](#), relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

ARTICLE 3 1607 heures : l'atteinte au principe de libre administration en question

Publié le 04/03/2022 • Par [La Gazette](#) •



Par une ordonnance du 3 mars, le juge des référés de Melun accède à la demande de plusieurs maires du Val-de-Marne de faire examiner la conformité à la Constitution des dispositions sur le temps de travail issues de la loi du 6 août 2019. Il laisse également quatre mois aux collectivités réfractaires pour se mettre en conformité avec la législation.

« Je suis positivement étonné par ce jugement », a réagi Philippe Bouyssou, maire d'Ivry-sur-Seine, à la suite de l'ordonnance rendue par le tribunal administratif de Melun, jeudi 3 mars. Comme pour neuf autres collectivités du Val-de-Marne (Arcueil, Bonneuil-sur-Marne, Chevilly-Larue, Fontenay-sous-Bois, Gentilly, Kremlin-Bicêtre, Thiais, Villejuif, Vitry-sur-Seine et l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre), sa décision de ne pas délibérer sur les 1 607 heures avait été déférée en référé début février par la préfète, Sophie Thibault.

Objectif : contraindre les employeurs territoriaux à appliquer la législation sur le temps de travail sous quarante jours, comme le tribunal administratif de Montreuil l'a fait pour cinq villes de Seine-Saint-Denis (Bobigny, Stains, Montreuil, Tremblay, Noisy-le-Sec) dans une décision du 31 janvier.

ATTEINTE AUX DROITS ET LIBERTES

Premier fait notable, le tribunal de Melun a décidé de transmettre au Conseil d'Etat la question prioritaire de constitutionnalité (QPC) soulevée par les communes sur le fondement de la non-conformité de la disposition en cause de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, avec le principe constitutionnel de libre administration des collectivités.

Le juge des référés a considéré que « le moyen tiré de ce qu'elle [la loi] porte atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution, et notamment au principe de libre administration des collectivités territoriales, pose une question qui n'est pas dépourvue de caractère sérieux ». « Nous avons réussi à déplacer sur le terrain politique un débat que le gouvernement voulait uniquement administratif », s'est félicité sur Twitter Denis Öztörün Ömür, maire de Bonneuil. « Notre demande a été prise au sérieux, peut-être parce que nous avons poussé le débat juridique plus loin », avance Philippe Bouyssou.

DELAI SUPPLEMENTAIRE

Sur les dix collectivités, cinq (Arcueil, Gentilly, Le Kremlin-Bicêtre, Thiais et l'EPT Grand Orly-Seine Bièvre) se sont engagées auprès du juge à délibérer à des dates précises pour se mettre en conformité avec la loi. Pour les cinq autres, le juge des référés de Melun a bien suspendu leur refus d'appliquer les dispositions légales en matière du temps de travail, mais contrairement à son collègue de Montreuil, il leur a laissé quatre mois pour délibérer, et non seulement quarante jours, en soulignant que le délai demandé par la préfète n'était pas « raisonnable ».

Aucune astreinte financière n'a été prononcée. « Ces quatre mois nous donnent le temps de travailler avec les agents et les organisations syndicales avant de délibérer. Nous menons une consultation auprès des personnels jusqu'au 7 mars en leur soumettant trois options : soit une application stricte de la loi qui aura pour conséquence dix jours de repos en moins, soit une application intelligente avec prise en compte de la pénibilité, soit élargir la pénibilité à tous les agents », indique Philippe Bouyssou. Une troisième option qui reviendrait, si elle devait être choisie, à ne pas se conformer à la loi...

REFERENCES [Ordonnance du Tribunal administratif de Melun \(3 mars 2022\)](#)

ARTICLE 4 Nouveautés :

COMPLEMENTAIRE SANTE SOLIDAIRE (CSS) : PLAFOND, BAREME ET TARIF

La complémentaire santé solidaire (CSS) est gratuite sous certains plafonds de ressources. Barème et tarif de la CSS payante en 2022.

Qu'est-ce que la CSS ?

La complémentaire santé solidaire (CSS) est un dispositif visant à financer les dépenses de santé des personnes aux faibles ressources en complétant le remboursement de leurs soins pour la part non-prise en charge par l'assurance maladie. Elle permet notamment d'éviter l'avance des coûts de médicaments ou des frais de consultation chez un médecin ou à l'hôpital. Selon le niveau de ressources du bénéficiaire, la complémentaire solidaire est gratuite ou payante à des coûts faibles. La CSS a remplacé les anciennes couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) et aide au paiement d'une complémentaire santé (ACS) depuis le 1er novembre 2019.

Quels sont les plafonds de ressources de la CSS ?

CSS gratuite

La CSS est gratuite en dessous d'un certain niveau de ressources, qui correspond aux anciens plafonds applicables à la CMU-C. Rien ne change donc pour les anciens bénéficiaires de la CMU-C qui continuent de bénéficier d'une complémentaire santé gratuite aux mêmes conditions.

Ce plafond varie en fonction du nombre de personnes composant le foyer. Il est par exemple fixé en 2022 à 9 041 euros par an (753 euros par mois) pour un célibataire sans enfant et à 16 274 euros par an (1356 euros mensuels) pour un couple avec enfant.

Voici le barème de la CSS gratuite en 2022. Ce sont les revenus de l'année N-2 qu'il faut prendre en compte, en sachant que la CSS prend en compte la qualité totalité des revenus et aides encaissées y compris certains revenus non imposables, comme l'Aspa par exemple (seules exceptions : RSA, prime d'activité, allocation de rentrée scolaire, allocation de base paje, intérêt des livrets A et LDD...).

| Nombre de personnes dans le foyer | Plafond annuel |
|-----------------------------------|----------------|
| 1 | 9 041 |
| 2 | 13 562 |
| 3 | 16 274 |
| 4 | 18 986 |
| Par pers. en + | 3 616 |

CSS payante

Si le demandeur dépasse les plafonds ci-dessus, il peut toujours bénéficier de la CSS dès lors qu'il ne dépasse pas d'autres plafonds, qui correspondent aux anciens plafonds de ressources pour toucher l'ACS. Mais dans ce cas, la couverture n'est plus gratuite : le bénéficiaire doit verser une contribution mensuelle dont le montant augmente en fonction de l'âge.

Les plafonds pour bénéficier de la CSS payante en 2022 sont fixés à 1017 euros par mois pour une personne seule. Pour un couple avec enfant, ce plafond est de 1831 euros mensuels. Le barème des plafonds de la CSS payante pour 2022 figure dans le tableau suivant.

| Nombre de personnes dans le foyer | Plafond annuel |
|-----------------------------------|----------------|
| 1 | 12 205 |
| 2 | 18 303 |
| 3 | 21 970 |
| 4 | 25 631 |
| Par pers. en + | 4 882 |

Quel est le barème de la CSS ?

Dès lors qu'elle est payante, la CSS coûte 8 euros par mois pour une personne âgée de moins de 30 ans, puis 14 euros jusqu'à 49 ans, 21 euros entre 50 et 59 ans, 25 euros entre 60 et 69 ans, puis 30 euros à partir de 70 ans.

Le coût de la complémentaire solidaire ne peut donc pas dépasser un euro par jour, même pour les bénéficiaires les plus âgés. Le montant de ces contributions est divisé par 3 en Alsace-Moselle.

Comment faire une demande de CSS ?

La première demande de complémentaire solidaire doit être adressée à l'assurance maladie. Le demandeur peut l'adresser via son compte Ameli ou par courrier à son organisme d'assurance maladie en envoyant le formulaire de demande de complémentaire solidaire. Le site internet de l'assurance maladie a mis en place un simulateur en ligne permettant aux assurés de savoir s'ils peuvent ou non bénéficier de la complémentaire santé solidaire.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 instaure une attribution automatique de la complémentaire santé solidaire pour les bénéficiaires de l'Aspa qui bénéficieront d'une présomption de droits à la complémentaire santé solidaire. Dès lors que l'Aspa sera attribuée, les caisses d'assurance maladie et les organismes complémentaires adresseront automatiquement au bénéficiaire les documents permettant de

souscrire le contrat de complémentaire santé. Cette mesure vise ainsi à simplifier les démarches des bénéficiaires du minimum vieillesse et d'augmenter leur taux de couverture par la CSS. Elle entre en vigueur le 1er avril 2022.

La couverture de la CSS est valable pendant un an. Elle doit être renouvelée chaque année. Pour les bénéficiaires du RSA ou de l'Aspa, ce renouvellement est automatique.

Refus de soins

Certains professionnels de santé refusent de recevoir les patients bénéficiaires d'une complémentaire santé solidaire. Ces refus discriminatoires constituent des actes contraires à la déontologie et à l'éthique médicale, mais également des délits. Le bénéficiaire de la CSS qui estime avoir été refusé en raison de leur régime de prise en charge peut adresser une réclamation auprès de sa CPAM dans un premier temps. A défaut de réponse favorable, il doit adresser un signalement au médiateur de l'Assurance maladie de sa caisse.

Crédits photo : 123RF - Ralf Kleemann

ARTICLE 5 Informations :

La NBI est revalorisée pour les secrétaires de mairie des petites communes

Publié le 01/03/2022 • Par La Gazette



Le décret augmentant la nouvelle bonification indiciaire (NBI) des secrétaires de mairie de petites communes est paru, ce mardi 1er mars, au Journal Officiel. L'indice passe désormais de 15 à 30 points pour les agents exerçant ce métier dans les collectivités de moins de 2 000 habitants.

C'était l'une des promesses d'Amélie de Montchalin. Revaloriser les salaires et le métier de secrétaire de mairie. « Le premier visage du service public », selon la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques. Examiné favorablement lors du CSFPT du mercredi 19 janvier, l'augmentation de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) des secrétaires de mairie de petites communes est officielle.

Ainsi, un décret du 28 février porte de 15 à 30 le nombre de points d'indice majorés attribués aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants. Une bonification dont le montant avoisinerait 140 euros bruts mensuels contre 70 actuellement. Dans la veine des propositions de l'AMF, consacrées à l'attractivité du métier de secrétaires de mairie, ou encore celles du SNDGCT, les membres du CSFPT avaient approuvé ce projet de décret qui a pour objectif de rendre plus attractif ce métier exercé majoritairement par des femmes (94 %) dans 29 000 communes françaises.

Emploi à temps non complet : seuil d'affiliation à la CNRACL

Publié le 28/02/2022 • Par La Gazette

Bas du formulaire

Pris en application de l'article L. 613-5 du code général de la fonction publique, un décret du 25 février détermine le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi à temps non complet.

Ainsi, le fonctionnaire territorial nommé dans un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet est affilié à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales lorsque sa durée hebdomadaire de service est égale ou supérieure à vingt-huit heures.

Ce texte entre en vigueur le 1er mars 2022.

Références

- [Décret n° 2022-244 du 25 février 2022, JO du 26 février.](#)

Retraites des agents des collectivités locales : modifications de certains délais

Publié le 28/02/2022 • Par La Gazette

Bas du formulaire

Un arrêté du 22 février modifie l'arrêté du 21 août 2015 relatif à la procédure de validation des services de non-titulaire dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. Son article 4 est remplacé : « Le délai prévu au sixième alinéa du I de l'article 50 du décret du 26 décembre 2003 susvisé est fixé à six mois à compter de la date à laquelle l'employeur a reçu la demande de la caisse nationale lui enjoignant de transmettre le dossier d'instruction ou les pièces complémentaires. Le délai prévu au septième alinéa du I de l'article 50 du décret du 26 décembre 2003 susvisé est fixé à six mois à compter de l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent. »

Ce texte entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Références [Arrêté NOR : MTRS2139305A du 22 février 2022, JO du 26 février.](#)

Trois ans n'est pas un délai raisonnable pour réintégrer un agent

Publié le 03/03/2022 • Par La Gazette Ma Gazette

Après plusieurs années en disponibilité pour convenances personnelles, un adjoint technique territorial a demandé sa réintégration au sein de la communauté d'agglomération qui l'employait. En l'absence de poste vacant dans un emploi correspondant à son grade, le président de cet établissement l'a maintenu en disponibilité.

C'est finalement trois ans après sa demande que l'intéressé a fini par être réintégré. Estimant que sa réintégration tardive lui avait causé préjudice, il en a demandé réparation auprès de son employeur.

Or, l'autorité compétente doit réintégrer le fonctionnaire qui en fait la demande après une période de disponibilité, dans un délai raisonnable. Face à l'impossibilité de le réintégrer dans un bref délai, elle doit saisir le CNFPT ou le centre de gestion local afin qu'il lui soit proposé tout emploi vacant correspondant à son grade.

En l'espèce, au moins douze postes correspondants au grade de l'intéressé avaient été déclarés vacants sein de la communauté entre la date de sa demande et la première proposition de poste. Pour le Conseil d'Etat, la communauté d'agglomération a dépassé le délai raisonnable pour la réintégrer.

Références

- [Conseil d'Etat, 22 octobre 2021, req. n°442162.](#)