

# L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

## CNRACL : LA HAUSSE DE LA COTISATION EMPLOYEUR UNANIMEMENT CONTESTÉE

Dans un communiqué du 21 octobre, la Coordination des employeurs publics territoriaux (CET) dénonce l'augmentation de 4 points de la cotisation employeur à la CNRACL, prévue par le projet de loi de financement de la sécurité sociale 2025, et sa reconduction en 2026 et 2027.

Elle regrette l'abandon d'une compensation par l'État de ces 1,7 milliard d'euros, comme ce fut le cas en 2024, malgré les engagements de la Première ministre à l'époque, et chiffre la dépense supplémentaire à partir de 2027 à 5 milliards par an..., soit le montant de la contribution au redressement des finances publiques que l'État attend des collectivités.

Les employeurs n'ignorent pas la situation de la caisse, mais rappellent leurs alertes du gouvernement depuis 2 ans et leur souhait d'être associés à une réflexion sur son équilibre financier.

Ils dénoncent en particulier les conditions dans lesquelles, depuis 50 ans, la CNRACL participe au financement des autres caisses au titre de la compensation démographique, et pointent les incohérences de sa formule de calcul (rappelées par un récent rapport inter-inspections, voir pages 9-10), participation chiffrée à 100 milliards d'euros depuis 1974.

La coordination s'inquiète d'une possible mise en péril des finances publiques locales, voire de l'insolvabilité de certains employeurs au détriment du service public et d'investissements nécessaires.

Contre une approche exclusivement paramétrique et comptable, elle souhaite une remise à plat de l'ensemble de ce système de retraite (qui ne pourrait pas ignorer le régime de l'État).

Plusieurs amendements largement trans-partisans (donc susceptibles d'adoption) contesteront cette hausse, reprenant parfois celui proposé par l'AMF, France urbaine, Intercommunalités de France et la Fédération hospitalière de France.

Techniquement, ce taux ne relève pas de la loi mais d'un décret, et figure dans un rapport approuvé par le projet (article 14), décrivant les prévisions de recettes et les objectifs de dépenses par branche des régimes de base et du régime général, en tenant compte de l'objectif de dépenses de la branche vieillesse (300,2 milliards d'euros, + 2,2%) (article 29).

29 OCTOBRE 2024  
N° 1879

## POLICE MUNICIPALE

Un Beauvau des polices municipales en décembre ..... p 2

## FAUTES

Des propos déplacés ne sont pas une réponse appropriée à un comportement fautif ..... p 3

## HARCÈLEMENT

Les faits de harcèlement doivent être précisément établis ..... p 4

## ORGANISATION DES SERVICES

Mutualiser pour optimiser le coût des services ..... p 5

## RÉINTÉGRATION

Après un congé maternité, le refus d'affectation dans le précédent emploi doit être motivé ..... p 6

## LIBERTÉ D'EXPRESSION

Les limites de la liberté d'expression dans un cadre professionnel ..... p 7

## RÉVOCATION

La maltraitance de personnes âgées vulnérables justifie une révocation ..... p 8

## CNRACL

Déficit de la CNRACL (2e partie) : les employeurs mis à contribution ..... p 9,10



## La « Suite territoriale »\* met à disposition des collectivités une plateforme sécurisée de services mutualisés

On constate un recours grandissant au télétravail dans la fonction publique territoriale et des services numériques parfois inadaptés qui accentuent l'ampleur des menaces numériques. Partant du constat que les plus petites collectivités territoriales ne disposent pas de services numériques de base sécurisés, l'ANSSI, l'ANCT et la DINUM ont développé une plateforme sécurisée leur permettant d'accéder à un nom de domaine, un service de messagerie et un espace de stockage minimal. Plus d'informations : <https://beta.gouv.fr/startups/suite.territoriale>

\*La Direction numérique (Dinum), l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) et l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (Anssi) déploient un ensemble de services numériques sécurisés.

---

## POLICE MUNICIPALE

---

### Un Beauvau des polices municipales en décembre

La France compte 27 000 agents de police municipale répartis dans plus de 4 500 communes. Un chiffre en hausse depuis 20 ans, et qui devrait encore augmenter avec la volonté des maires de recruter 11 000 agents supplémentaires d'ici aux élections municipales de 2026. D'où la nécessité de moderniser et de revaloriser ces métiers, dont le cadre d'emplois n'a pas évolué depuis 1999. Un premier Beauvau des polices municipales (instance de concertation sur la carrière et les missions des policiers municipaux qui réunit une centaine d'élus et de professionnels) s'est tenu le vendredi 5 avril 2024, avec un cycle de concertations autour du statut et de la place des polices municipales et des gardes champêtres. Interrompu pour cause de dissolution, le nouveau ministre chargé de la Sécurité du quotidien, Nicolas Daragon, a annoncé que le Beauvau des polices municipales serait relancé en décembre.

## MIEUX RÉPONDRE AUX USAGERS AVEC LE « PLAN TÉLÉPHONE »

■ Dans le cadre du programme Services Publics +, le Gouvernement a lancé en 2023 le « Plan téléphone » avec les administrations et les principaux opérateurs de l'Etat. Le « Plan Téléphone » part d'un constat : le téléphone est essentiel pour les usagers qui veulent contacter les services publics, mais leur niveau de satisfaction reste à améliorer. Le plan fixe quatre objectifs : un taux de décroché de 85 %, la mesure de la satisfaction des usagers, la lisibilité et l'affichage des numéros, et **la possibilité d'être rappelé ou de prendre rendez-vous par téléphone pour éviter l'attente**. Ces initiatives permettent de limiter le temps d'attente, d'avoir de meilleurs échanges et de mieux répondre aux besoins des usagers.

Comme le souligne Aurélie Combas-Richard, directrice déléguée aux opérations à la Caisse nationale de l'Assurance Maladie, « Le RDV téléphonique présente deux avantages de taille. Pour les usagers, il s'agit de proposer une nouvelle offre de service répondant à la fois à un besoin de proximité renforcé et de simplification administrative. Pour les agents, ce format d'entretien se prête à une étude préparatoire des cas en amont, ce qui donne lieu, le jour J, à une résolution définitive des dossiers dans près de 95 % des cas. Les avantages de cette offre se reflètent dans la satisfaction exprimée au travers de nos dispositifs d'écoute client : début 2024, 86 % des assurés se disaient satisfaits de leur RDV téléphonique, et près de 70 % d'entre eux, disposés à en faire une vive recommandation. »

Pour plus d'informations, consulter la rediffusion du 5e « Rendez-vous de la DITP », sur le thème de l'amélioration de l'accueil téléphonique : [www.moder-nisation.gouv.fr/outils-et-formations/replay-plan-telephone-comment-les-administrations-se-mobilisent-pour-laces-et](http://www.moder-nisation.gouv.fr/outils-et-formations/replay-plan-telephone-comment-les-administrations-se-mobilisent-pour-laces-et)

---

## RETRAITE

---

### LES RÈGLES DU CUMUL EMPLOI-RETRAITE

■ Le cumul emploi-retraite permet de poursuivre une activité professionnelle tout en bénéficiant d'une pension de retraite. Il est cependant important de rappeler aux agents que ce dispositif est soumis à des règles spécifiques, notamment en ce qui concerne le plafonnement des revenus d'activité, pour éviter d'éventuelles retenues sur le montant des pensions. Un article sur le site de la CNRA-CL « Reprendre une activité en cumul emploi-retraite » ([www.cnracl.retraites.fr/retraite/mes-demarches/repandre-une-activite-en-cumul-emploi-retraite](http://www.cnracl.retraites.fr/retraite/mes-demarches/repandre-une-activite-en-cumul-emploi-retraite)) détaille les différents types de cumul possibles en fonction des situations individuelles : cumul libre (sans limite de rémunération d'activité) ou cumul plafonné. Toutes les démarches pour pouvoir en bénéficier sont également expliquées.

#### L'Association des DRH des grandes collectivités territoriales se mobilise contre l'absentéisme des agents territoriaux en formation

Avec près de 30 %, le taux d'absentéisme des agents des collectivités aux formations atteint un niveau important. Au point que l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT) a consacré une table ronde à ce problème le 4 octobre, au Conseil régional d'Ile-de-France. Pour lutter contre l'absentéisme en formation, l'ADRHGCT suggère de donner envie aux agents de se former, par plusieurs moyens : en investissant dans des pédagogies attrayantes ; en suggérant une alternance d'offres de formation internes et externes ; en adjoignant des réseaux à leur service formation ; en écoutant les attentes de leurs agents ; en envisageant de recourir à l'intelligence artificielle.

## UNE RÉAFFECTATION EN RAISON DE MAUVAISES RELATIONS PROFESSIONNELLES N'EST PAS UNE SANCTION DÉGUISÉE

■ Le DRH du CHU affecte, le 8 décembre 2020, l'aide-soignante d'une équipe de nuit sur un poste de jour en raison de difficultés relationnelles avec ses collègues et responsables.

**L'employeur procède aux mouvements de fonctionnaires au sein de sa collectivité (article L. 512-23 du code général de la fonction publique), des dispositions similaires existant pour les établissements publics de l'État.**

**À noter :** la mesure doit relever de l'intérêt du service et ne pas caractériser une sanction déguisée, qui combine 3 critères : la nature de la décision et la dégradation de la situation de l'agent, notamment au plan salarial et de la carrière, la nature des faits justifiant la mesure, notamment ceux reprochés à l'intéressé, et l'intention de l'employeur de le sanctionner (concl. sous CE n° 196136 MI du 10 novembre 1999).

Dès 2014, un différend avec une collègue donne lieu à un rapport circonstancié et un entretien avec le directeur des soins, avant un changement de roulement. En avril 2017, plusieurs d'entre eux dénoncent ses difficultés relationnelles et son manque de respect, une altercation nécessitant l'intervention du cadre du service. Des faits similaires sont relatés en juin 2018, un rapport préconisant un passage en équipe de jour. Depuis mars 2020, elle ne se départit plus d'une attitude acrimonieuse envers ses collègues et responsables dont elle conteste systématiquement les directives. En septembre, elle refuse les affectations de ses responsables et impose ses choix à l'équipe. En octobre, elle interpelle une nouvelle fois les cadres de nuit dans un échange virulent, entraînant un 3e rapport. Elle est donc bien à l'origine d'un dysfonctionnement susceptible de nuire à la qualité du service et des soins, justifiant son affectation à d'autres fonctions dans l'intérêt du service, même si le courrier l'informe que son attitude est de nature à justifier une procédure disciplinaire.

Par ailleurs, le travail de nuit n'est pas une prérogative attachée au statut des aides-soignants et la perte indemnitaire qui en a résulté a ensuite été compensée par un avancement d'échelon. Ses nouvelles fonctions étaient conformes à son statut particulier et elle n'a pas subi de perte de responsabilité. S'agissant des considérations sur la garde partagée de son fils, elles restent sans incidence sur la légalité de la mesure, qui ne constitue pas une sanction déguisée.

CAA Douai n° 23DA00528 Mme B du 20 février 2024.

### **Le conseil du manager : le cadre légal du changement d'affectation**

La notion d'intérêt du service doit constituer la motivation essentielle d'une nouvelle affectation. Cet intérêt du service peut prendre plusieurs formes : l'organisation du service ou une mesure prise en considération de la personne. Mais la jurisprudence a relevé l'illégalité de certaines affectations :

- la mutation d'un agent administratif déchargé de ses fonctions impliquant un contact avec le public pour être affecté dans une pièce isolée avec interdiction d'accéder à son ancien bureau, décidée en raison de son comportement fautif ayant donné lieu à des sanctions disciplinaires, retirées par la suite (CAA Nantes 16 novembre 2001, n° 98NT00370) ;

- la réduction des attributions d'un agent de maîtrise exerçant les fonctions de chef d'équipe assortie d'une réduction des indemnités liées à ses fonctions antérieures, motivée par des faits à caractère fautif commis dans l'exercice de ses fonctions, notamment l'utilisation injustifiée du véhicule de service, à plusieurs reprises (CAA Nantes 24 décembre 2004, n° 03NT01214).

## Des propos déplacés ne sont pas une réponse appropriée à un comportement fautif

Le maire inflige un avertissement à un agent de maîtrise le 28 juillet 2022, pour avoir tenu des propos déplacés à une subordonnée, mesure que conteste l'intéressé.

**Toute faute du fonctionnaire, dans ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction, sans préjudice de peines pénales éventuelles.**

**L'employeur, autorité de nomination, doit établir les faits, mais aussi les qualifier et veiller à la juste proportionnalité de la mesure, l'avertissement étant la première sanction des 4 groupes (articles**

L. 530-1 et L. 533-1 du CGFP et CE Ass. n° 347704 M. D du 13 novembre 2013).

L'agent reconnaît avoir contacté sa collègue le lendemain de son premier jour d'arrêt de travail, le 2 mars 2022, lui tenant ces propos : « je n'apprécie pas les coups de pute, on verra ça à ton retour ». Mais, selon lui, ils n'avaient aucun caractère fautif et n'étaient nullement motivés par l'intention de lui porter préjudice ; ils visaient à lui indiquer qu'une discussion serait nécessaire à son retour pour évoquer son comportement au sein de l'équipe.

Pour le tribunal, de tels propos à une subordonnée en arrêt de travail sont fautifs, quand bien même la femme lui aurait manqué de respect en lui adressant des propos sexuels, et adopté un comportement inapproprié le mettant mal à l'aise ainsi que de nombreux collègues, et ne donnerait pas satisfaction dans son travail.

Un avertissement apparaît justement proportionné, compte tenu précisément de l'attitude de la femme dont l'agent connaissait, par ailleurs, la fragilité psychologique.

**À noter :** cette décision rappelle utilement que les manquements professionnels d'un agent ne sauraient être justifiés par ceux d'un collègue, à qui l'employeur peut, le cas échéant, infliger une mesure disciplinaire.

TA Orléans n° 2203342 du 29 mars 2024.

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE N'EST PAS UN DROIT POUR L'AGENT

■ Une psychologue scolaire conteste le rejet par la rectrice, le 17 juin 2022, de sa demande de rupture conventionnelle pour une activité indépendante de naturopathe. **Ce dispositif de cessation définitive des fonctions, pérenne pour les contractuels en CDI, reste expérimental pour les fonctionnaires jusqu'au 31 décembre 2025** (article 72 de la loi n° 2019-828 du 9 août 2019).

Au terme d'une procédure formalisée, une convention fixe notamment le montant de l'indemnité de rupture et la date de cessation définitive des fonctions. Elle est comprise entre un plancher (1/4 de rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, les 2/5 jusqu'à 15 ans, 50 % jusqu'à 20 ans et les 3/5 jusqu'à 24 ans) et un plafond d'1/12e de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans (décrets n° 2019-1593 et 1596 du 31 décembre 2019).

La rectrice refuse sa reconversion en raison du déficit important de psychologues dans sa spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et pro-

fessionnelle ».

La rupture relève d'un accord entre l'employeur et l'agent. Ne pouvant être imposée par l'une des parties, elle ne constitue pas un droit pour l'intéressé. L'employeur peut donc la rejeter dans l'intérêt du service, et il revient au juge de sanctionner une éventuelle erreur manifeste d'appréciation.

La femme fait valoir que le déficit de psychologues est compensé par l'emploi de contractuels, que ce contexte n'a pas empêché le détachement de deux de ses collègues, ni son placement en disponibilité pour convenances personnelles après le refus.

**À noter :** mais toutes ces positions administratives ne mettent pas un terme au lien avec le service, quand la rupture conventionnelle entraîne perte de la qualité de fonctionnaire.

TA Orléans n° 2204264 Mme B du 19 avril 2024.

## HARCÈLEMENT

### LES FAITS DE HARCÈLEMENT DOIVENT ÊTRE PRÉCISÉMENT ÉTABLIS

■ Un agent contractuel réclame sans succès du juge des référés d'enjoindre à son employeur de cesser les agissements de harcèlement moral dont il s'estime victime, et de lui donner les moyens d'exercer ses fonctions de coordinateur du conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance. **Aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel** (article L. 132-2 du CGFP).

Ce droit à n'être pas soumis à harcèlement est une liberté fondamentale pouvant justifier une suspension dans le cadre d'un référé. En effet, le juge saisi d'une demande justifiée par l'urgence peut ordonner toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale à laquelle une personne publique porte une atteinte grave et manifestement illégale (article L. 521-2 du code de justice administrative).

Lors de sa prise de fonction à la mairie le 3 juillet 2023, l'agent s'estime immédiatement victime de harcèlement, puisqu'aucun bureau ne lui est affecté pendant 48 heures, qu'il ne dispose pas d'une boîte mail professionnelle, ni d'un ordinateur portable, d'un téléphone et d'un véhicule de service, et que sa paye ne lui est pas versée au mois d'août. En outre, subsiste un avis de vacance publié pour son poste qui n'est pas immédiatement retiré, et le DGS lui reproche, dès le mois de janvier, des absences répétées et la non préparation d'une réunion du conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance. Cette situation l'amène à exercer son droit de retrait le 23 janvier, avant un congé de maladie 3 jours plus tard.

Mais sa situation initiale n'a été que transitoire et son absence de rémunération compense un trop-versé du mois de juin où son arrivée était initialement prévue. Quant à la vacance d'emploi, elle résulte d'une confusion avec sa démission de la police nationale où il travaillait antérieurement. Quant à la préparation du conseil local de sécurité, elle relevait directement de ses responsabilités, et rien ne permet donc de caractériser un harcèlement.

Dans ces conditions, aucune atteinte grave et manifestement illégale à une liberté fondamentale ne peut être reprochée à la commune.

**À noter :** dans une affaire, la cour administrative d'appel de Toulouse a rejeté une demande de réparation pour harcèlement moral d'une fonctionnaire contre sa commune. L'agent estimait avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral et de comportements vexatoires de la part de sa hiérarchie et de certains collègues. Invoquant des accusations publiques en réunion, une mise à l'écart, une baisse de son régime indemnitaire, un rejet de ses demandes de reconnaissance d'imputabilité au service de son accident et de sa maladie, l'engagement d'une procédure de recrutement sur son poste alors qu'elle était en congé maladie et sa suspension de fonctions puis sa révocation. La cour administrative d'appel a cependant estimé, que ces faits n'étaient soit pas établis, soit ponctuels ou justifiés par l'intérêt du service ou encore n'excédaient pas l'exercice normal du pouvoir hiérarchique (CAA Toulouse n° 22TL21286).

CE n° 491904 M. A du 15 mars 2024.

## MUTUALISER POUR OPTIMISER LE COÛT DES SERVICES

■ Avec le désengagement de l'Etat et la baisse des dotations, la mutualisation des services ou des agents permet des économies d'échelle. Régie par les articles L. 5211-4 et suivants du code général des collectivités territoriales, la mutualisation peut prendre différentes formes : le transfert, la mise à disposition ascendante, la mise à disposition descendante et la création de services communs.

### Les agents exerçant la totalité de leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré

Les fonctionnaires territoriaux et agents non titulaires exerçant en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie du service transféré à un établissement public de coopération intercommunale sont transférés dans l'EPCI. Ils relèvent de cet établissement. Ils n'ont plus de lien avec leurs anciennes collectivités. Le transfert est automatique et obligatoire. Les agents concernés conservent leurs conditions de statut et d'emploi initiales ainsi que, s'ils y ont intérêt, leur régime indemnitaire. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, à titre individuel. Ces éléments doivent figurer dans la délibération de l'EPCI relative au régime indemnitaire. L'EPCI d'accueil pourra cependant mettre en œuvre un nouveau régime. Les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur contrat à durée déterminée ou indéterminée en vigueur au moment du transfert.

### Les agents exerçant en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré

Les fonctionnaires territoriaux et agents non titulaires de droit public exerçant en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré peuvent choisir entre le transfert ou la mise à disposition auprès de l'EPCI. Dans ce cas, les agents sont, de plein droit et sans limitation de durée, mis à disposition auprès de l'EPCI pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré, et sont placés sous l'autorité fonctionnelle du président de l'établissement.

### Les agents mis à disposition dans le cadre de la mutualisation ascendante

Dès lors qu'une commune a conservé tout ou partie d'un service concerné par un transfert de compétences, elle a l'obligation, et non plus la faculté, de le mettre à disposition de l'EPCI pour l'exercice par celui-ci de ses compétences. Les fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires affectés au sein d'un service ou d'une partie de service mis à disposition sont, de plein droit et sans limitation de durée, mis à disposition du président de l'EPCI. Ils sont placés sous son autorité fonctionnelle.

### Les agents mis à disposition dans le cadre d'une mutualisation descendante

Un EPCI peut mettre à disposition d'une ou plusieurs de ses communes membres, tout ou partie de ses services, lorsque cette mise à disposition présente un intérêt dans le

cadre d'une bonne organisation des services. Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public affectés au sein du service mis à disposition sont également mis à disposition des communes concernées. La mise à disposition du personnel s'effectue de plein droit et sans limitation de durée. Les agents sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité fonctionnelle du maire. L'avis de la commission administrative paritaire peut s'avérer nécessaire si la mise à disposition a des répercussions sur la situation individuelle du fonctionnaire.

### La mutualisation en dehors du cadre des compétences transférées : les services communs

En dehors des compétences transférées, un EPCI à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres, ainsi qu'un EPCI à fiscalité propre et un ou des établissements publics dont il est membre, ou le centre d'action sociale qui lui est rattaché, peuvent se doter de services communs. Un service commun a vocation à prendre essentiellement en charge les services dits fonctionnels.

Le service commun est géré par l'EPCI à fiscalité propre. Toutefois, à titre dérogatoire, dans une métropole ou une communauté urbaine, il peut être géré par une commune. En cas de service commun ne regroupant qu'une partie des communes membres de l'EPCI, la création de comités techniques communs à un EPCI à fiscalité propre et à seulement une partie de ses communes membres est rendue possible. Les fonctionnaires et agents territoriaux qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont de plein droit transférés à l'EPCI. Ils conservent, s'ils y ont intérêt, leur régime indemnitaire et, à titre individuel, les avantages collectivement acquis. Si des agents changent d'employeur par l'effet de la création d'un service commun prévu à l'article L. 5211-4-2, et si ce service compte au moins cinquante agents, l'employeur engage une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique. La négociation se fait lors de la première constitution d'un service commun entre les mêmes partenaires.

## URBANISME PRATIQUE

LETTRE BIMENSUELLE

*Maitriser un domaine complexe en constante mutation juridique qui engage l'avenir de votre collectivité et votre responsabilité.*

**Offre découverte :**  
**1 exemplaire gratuit**

Contact service abonnement : 02 32 46 95 80  
ou alexab.lazes@editionsnorman.com

## LE POMPIER VOLONTAIRE IRRÉGULIÈREMENT ÉVINCÉ A DROIT À L'INDEMNISATION DE SON PRÉJUDICE

■ Le tribunal annule le refus du président du SDIS de renouveler l'engagement d'un pompier volontaire le 20 juillet 2020, et condamne l'établissement à 5 500 € de réparation des préjudices de l'agent, compensant la perte de chance de réaliser des vacances et son préjudice moral.

**Les règles générales de responsabilité de la puissance publique garantissent à l'agent irrégulièrement évincé un droit à la réparation intégrale de son préjudice. Sont indemnisables ceux de toute nature avec lesquels l'illégalité présente, compte tenu de son importance et des fautes de l'intéressé, un lien direct de causalité. Dans son évaluation, est prise en compte la perte des rémunérations et des primes ou indemnités dont l'agent avait une chance sérieuse de bénéficier, hors celles qui, par leur nature, leur objet et leurs conditions de versement, compensent des frais, charges et contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions. Seront déduites, le cas échéant, les rémunérations dont l'agent a pu bénéficier.**

L'activité de pompier volontaire n'a pas un caractère professionnel et repose sur le volontariat et le bénévolat dans des conditions qui lui sont propres. L'intéressé prend librement l'engagement de servir la communauté et exerce

les mêmes activités que les pompiers professionnels. Il contribue directement, selon sa disponibilité, aux missions de sécurité civile confiées au SDIS ou à l'Etat. Cette activité non lucrative ouvre néanmoins droit à des indemnités horaires, des prestations sociales et de fin de service (articles L. 723-5, 6 et 9 du code de la sécurité intérieure). En cas d'éviction illégale, le pompier peut être indemnisé de la perte de chance sérieuse de bénéficier de vacances horaires.

La cour relève que l'agent ayant été réintégré le 1er mai 2022 dans le cadre de son engagement quinquennal, la période d'éviction illégale se limite à 20 mois. Compte tenu des missions de pompier volontaire qu'il exerçait avant son éviction en dehors de son activité professionnelle, de l'absence d'activité supplémentaire rémunérée pour le compte d'un autre employeur, de la baisse constante du volume d'heures effectuées entre 2015 et 2019, et de l'absence de changement dans l'organisation des astreintes des pompiers au sein du SDIS, sur la base de l'année précédant l'éviction illégale de l'intéressé, elle confirme les 5 000 € accordés par le tribunal.

CAA Lyon n° 22LY01340 SDIS de l'Ain du 13 mars 2024.

### RÉINTÉGRATION

## APRÈS UN CONGÉ MATERNITÉ, LE REFUS D'AFFECTATION DANS LE PRÉCÉDENT EMPLOI DOIT ÊTRE MOTIVÉ

■ La directrice adjointe du CHU en charge de la fonction achats du groupement hospitalier de territoire (GHT) est en congé maternité du 29 décembre 2019 au 23 août 2020, puis en congé annuel jusqu'au 5 octobre. À son retour, elle demande à retrouver son poste le 18 octobre mais, 4 jours plus tard, son employeur la charge des projets transversaux du GHT. Le tribunal annule la décision pour défaut de motivation.

**Pour tout congé lié à l'arrivée d'un enfant, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi et, s'il ne peut lui être proposé, dans un poste équivalent le plus proche de son dernier lieu de travail ou, à sa demande, de son domicile** (article L. 631-2 du CGFP). L'hôpital tente de faire valoir que la demande de la femme est irrecevable, la réaffectation étant une mesure d'ordre intérieur.

**Rappel :** les mesures prises à l'égard d'agents qui, par leurs effets, ne peuvent pas être regardées comme leur faisant grief, constituent des mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi de celles qui, modifiant leur affectation et leurs tâches, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni

n'emportent pertes de responsabilité ou de rémunération. Un recours est irrecevable sauf si elles traduisent une discrimination (CE n° 372624 du 25 septembre 2015).

Pour la cour, la femme ayant un droit à retrouver son ancien emploi après son congé de maternité, la décision de réaffectation a porté atteinte aux droits et prérogatives de son statut et ne constitue pas une mesure d'ordre intérieur. **Reste la motivation, les personnes physiques et morales ayant le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables les concernant, y compris celles refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui en remplissent les conditions légales** (article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration).

Le CHU précise les raisons justifiant l'affectation de la femme dans son nouveau poste, mais ne détaille pas les motifs pour lesquels l'hôpital a refusé de la réaffecter dans l'emploi qu'elle occupait avant son congé de maternité. La motivation est donc insuffisante et l'employeur a méconnu ses obligations légales de motivation.

CAA Douai n° 22DA02560 CHU d'Amiens-Picardie du 14 mars 2024.

## LES LIMITES DE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION DANS UN CADRE PROFESSIONNEL

■ Une entreprise licencie un ingénieur en informatique ayant envoyé au personnel de la DRH un courriel critiquant les méthodes de gestion d'un responsable de haut niveau, considérant qu'il avait perturbé l'ordre et la tranquillité du lieu de travail.

**La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (CEDH) garantit à toute personne le droit à la liberté d'expression, lequel comprend la liberté d'opinion et celle de recevoir ou de communiquer des informations et des idées. La loi peut néanmoins prévoir des restrictions ou sanctions nécessaires à la protection de la réputation ou des droits d'autrui (article 10).**

Le courriel de l'ingénieur, envoyé de sa boîte professionnelle à la DRH avec copie au directeur adjoint de l'entreprise, critique les pratiques managériales du président du conseil d'administration du principal actionnaire, lui reprochant d'être distant avec les salariés, d'avoir supprimé des aides, un management autoritaire, et de faire preuve de favoritisme dans le recrutement. Après une procédure disciplinaire, l'entreprise le licencie, considérant que le ton du courriel était accusateur, non conforme à la réalité, moqueur, comportait des expressions pouvant être qualifiées d'insultes et de calomnies, dépassant les limites admissibles de la critique des salariés à l'égard de l'employeur.

**À noter :** pour la cour, la protection de la réputation ou des droits d'autrui, y compris des intérêts de l'employeur sur le lieu de travail, relève des buts légitimes reconnus par la convention.

Mais les juridictions nationales auraient dû faire un examen approfondi du dossier. Si le courriel comporte des critiques acerbes envers des pratiques jugées inconciliables avec un management moderne, il n'emploie aucune expression injurieuse ou grossière. D'ailleurs, c'est à la suite d'échanges non concluants avec ses supérieurs que l'ingénieur dénonce ce qu'il considère comme des dysfonctionnements, de sorte que les critiques revêtent un intérêt pour l'entreprise.

Sans doute a-t-il utilisé un langage sarcastique mais, eu égard à l'objet du courriel, son contexte et ses destinataires, son contenu provocateur et quelque peu offensant n'apparaît pas gratuitement insultant.

En outre, son envoi est resté limité à la DRH et au directeur adjoint responsable du service. Le courriel, qui n'était pas destiné à une diffusion publique, n'a pas été partagé avec d'autres salariés, en dehors des voies de recours appropriées. Son impact sur l'employeur et le lieu de travail est donc resté très limité.

Enfin, les autorités nationales n'ont pas établi de manière circonstanciée si ce courriel avait provoqué des désagréments sur le lieu de travail ou eu un effet négatif pour l'employeur.

### Évaluer avant de sanctionner

La perturbation de la paix et de la tranquillité sur le lieu de travail n'étant pas établie, elle ne justifiait pas un licenciement, mais possiblement une sanction plus légère.

**Le licenciement n'est donc pas fondé sur un juste équilibre entre les droits de l'agent à la liberté d'expression et celui de son employeur de protéger ses intérêts légitimes.**

Le code général de la fonction publique garantit la liberté d'opinion aux agents (article L. 111-1), mais la jurisprudence (CE 11 janvier 1935, recueil Lebon page 41) les oblige à une certaine retenue dans son expression, même s'ils sont libres en principes d'écrire dans des journaux, ou revues, de publier des ouvrages, de faire des discours publics ou de participer à des manifestations.

**À noter :** il s'agit d'éviter que leur comportement, même lorsqu'ils ne sont pas en service, ne porte atteinte à l'intérêt du service et ne crée des difficultés au sein de l'administration (dans les rapports avec leurs collègues, subordonnés et supérieurs), comme à l'extérieur (avec le public). L'obligation de réserve est ainsi le corollaire du principe de neutralité du service public.

**Mais, dans cette limite propre au secteur public, l'équilibre décrit par la cour dans l'expression interne d'une opinion et l'analyse attentive de ses effets sur le service avant une sanction restent un impératif.**

D'ailleurs, dans une décision mettant fin aux fonctions d'un sous-préfet qui avait publié sur un site Internet un article intitulé « Quand le lobby pro israélien se déchaîne contre l'ONU », le Conseil d'État vérifie que la décision ne méconnaît pas l'article 10 de la Convention, compte tenu de la nature des fonctions occupées et du rang hiérarchique de l'intéressé. La cour européenne considère d'ailleurs que si des agents publics bénéficient de la protection de cet article 10, il est légitime pour l'Etat de les soumettre à une obligation de réserve en raison de leur statut, les devoirs et responsabilités des agents publics revêtant une importance spécifique dans la mise en œuvre de leur droit à la liberté d'expression (CE n° 316862 M. A du 23 avril 2009 et CEDH n° 46833/99 M. D du 14 mars 2002).

À cet égard, un haut fonctionnaire supporte davantage de restrictions qu'un agent d'exécution, et un agent de police est tenu à davantage de réserve qu'un enseignant, sans compter la publicité donnée à l'expression des opinions et le lieu de cette dernière (CE du 28 juillet 1993 Mme M Lebon page 248 pour une collaboratrice directe du préfet mettant en cause la politique gouvernementale et CE n° 105925 M. M du 8 juillet 1991 pour des inscriptions injurieuses sur les palissades d'un chantier de la part d'un ouvrier).

CEDH n° 48340/20 M. D du 20 février 2024.

## LA MALTRAITANCE DE PERSONNES ÂGÉES VULNÉRABLES JUSTIFIE UNE RÉVOCATION

■ La directrice d'un EHPAD révoque une aide-soignante le 18 mars 2020 après le signalement d'actes de maltraitance sur des résidents. Contestant notamment les conditions de leur preuve, elle réclame l'annulation de la révocation et 14 800 € de réparation.

**L'employeur, autorité investie du pouvoir disciplinaire, doit établir les faits sur lesquels il fonde une sanction. S'il peut en apporter la preuve par tout moyen, il est tenu à une obligation de loyauté vis-à-vis des agents et ne saurait la fonder sur des pièces et documents obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf intérêt public majeur le justifiant. Le juge examinera la légalité de la décision au vu des pièces qu'il pouvait retenir** (CE n° 355201 M. B du 16 juillet 2014).

Après un rappel à l'ordre de la femme pour des propos violents envers une collègue dans une réunion la veille, la directrice a connaissance d'une suspicion d'actes de malveillance envers des résidents et des agents. Elle diligente une enquête administrative permettant de recueillir les témoignages de 49 agents, tous métiers confondus. Elle estime déloyales les conditions de recueil des éléments qui lui sont opposés, ses collègues ayant été influencés. Mais tous ont été invités à répondre à une série de questions générales pour déterminer s'ils avaient été confrontés à une situation de maltraitance les 3 dernières années, sans viser spécifiquement l'aide-soignante. Le témoignage d'un agent évoquant une pression, et de la mère d'une résidente en sa faveur, ne permettent pas d'établir un manquement à l'obligation de loyauté.

### Une révocation proportionnée

**Rappel :** les faits étant établis, le juge vérifie leur caractère fautif et la proportionnalité de la sanction (CE n° 347704 M. D du 13 novembre 2013).

Le dossier montre que l'aide-soignante a agressé physiquement et verbalement des résidents et plusieurs collègues. Trente-quatre des 49 agents auditionnés déclarent avoir assisté à des menaces ou violences physiques et psychologiques sur eux-mêmes et les résidents. L'aide-soignante prend ainsi régulièrement à partie ses collègues en les

insultant et adopte des propos et gestes violents à l'égard des résidents, notamment lors des repas et lorsqu'elle les manipule. Elle les force à manger, les bouscule, les tire par le bras brutalement ou les invective : « avance plus vite, dépêche-toi, mange... tu n'es pas de ma famille, tu peux crever, tais-toi tu vas mourir bientôt ».

La femme oppose les témoignages en sa faveur de certains collègues et de certaines familles, mais la plupart sont peu circonstanciés. S'ils démontrent que son comportement répréhensible ne concerne pas tous les agents de l'EHPAD et leurs résidents, ils ne remettent pas en cause l'exactitude des autres témoignages de maltraitance recueillis au cours de l'enquête.

Le rapport devant le conseil de discipline révèle également que les évaluations professionnelles de 2005 à 2012 font état d'un agent qui ne parvient pas à maîtriser son comportement et sa manière de communiquer, d'une attitude inadaptée au regard de ses fonctions et du travail en équipe. Si, entre 2013 et 2016, la cadre de santé met en valeur son implication en matière d'organisation et sa disponibilité, une nouvelle cadre fait cependant état d'un comportement inadapté et d'une attitude pouvant déclencher des troubles du comportement chez les résidents. Enfin, au plan pénal, le 7 octobre 2020, le délégué du procureur lui adresse un rappel solennel, son comportement constituant une infraction punie par la loi.

Ces manquements successifs à son obligation de bienveillance, de dignité et de respect des personnes prises en charge, justifient bien une sanction et, eu égard à leur gravité à l'encontre de personnes vulnérables, et quand bien même elle n'aurait jamais fait l'objet de sanctions, la révocation reste proportionnée.

**Rappel :** l'autorité de la chose jugée, qui s'impose aux juridictions administratives et aux employeurs, s'attache à la constatation matérielle des faits mentionnés dans le jugement. Cette autorité ne saurait en revanche s'attacher aux motifs d'un jugement de relaxe tirés de ce que les faits reprochés ne sont pas établis ou de ce qu'un doute subsiste sur leur réalité (CE n° 395371 Mme B du 16 février 2018).

CAA Toulouse n° 22TL00224 Mme B du 12 mars 2024.

### La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : [evelyne.brochand@editions-sorman.com](mailto:evelyne.brochand@editions-sorman.com)

La lettre de l'employeur territorial, 44 avenue de la République 75011 Paris - Rédaction : Pierre-Yves Blanchard ; Paul Durand  
Abonnement : 46 numéros par an, 690 € TTC. Tél. 02 32 46 95 80 - Petites annonces : tél. 02 32 46 95 80 -  
Imprimerie de Piencourt - 27230 Piencourt - Directeur de la publication : Guy Sorman  
Commission paritaire : n° 0428 T 83042 - ISSN : 1293-6367 - Encarts jetables suivant les éditions.



## Déficit de la CNRACL (2e partie) : les employeurs mis à contribution

*Répondant à une demande des ministres de la Santé, du Budget et de la Fonction publique, une mission des inspections générales des affaires sociales, des finances et de l'administration préconise plusieurs mesures permettant à la CNRACL de diversifier ses ressources et de répondre à un déficit de 11 milliards d'euros d'ici 2030, et de 60 milliards d'euros en déficit cumulé.*

### Traiter les prestations non contributives

■ Les cotisations financent 24,5 milliards de prestations, dont 99,43 % de prestations légales. La vieillesse en représente 89,5 % (21,8 milliards) et l'invalidité 10,5 % (2,6 milliards). S'y ajoutent 134 millions au titre de l'action sanitaire et sociale, et 5 millions pour le Fonds national de prévention (FNP).

Pèsent aussi des charges techniques de 1,3 milliard d'euros : 817 millions pour la compensation démographique et 464 millions liés aux transferts de la décentralisation, la CNRACL prenant en charge les cotisations des agents, et l'État les pensions des retraités.

Ces prestations reposent quasi exclusivement sur les cotisations (97,3 % et 23,6 milliards d'euros) versées par les employeurs à 73,3 % et les agents à 26,5 %.

Dans les autres régimes, elles en représentent 66,6 %, s'y ajoutant des contributions d'équilibre de l'État (près de 12 %), des financements par l'impôt (14,2 %) et des transferts d'autres branches de la sécurité sociale (4,6 %).

Ainsi, les périodes de chômage sont validées mais non cotisées et compensées par l'Unedic, et les avantages familiaux le sont par la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF).

**Ces avantages familiaux devraient être alignés sur le régime général car si tous les parents d'au moins 3 enfants bénéficient d'une majoration de pension, le calcul diffère : 10 % pour 3 enfants, et 5 points par enfant supplémentaire, quand le régime général la majore de 10 % à partir du 3e enfant, indépendamment de leur nombre. En résulterait une économie de 70 millions en 2030, qui devrait être étendue à l'État. Cette réforme serait un préalable à un financement par la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), une branche souvent excédentaire.**

De même, le Fonds de solidarité vieillesse (FSV) finance des prestations relevant de la solidarité nationale : le minimum vieillesse qui garantit des ressources minimales aux personnes âgées (aujourd'hui l'allocation de solidarité aux personnes âgées - ASPA) et la validation de périodes non travaillées (maladie, maternité, accidents et maladies professionnelles, pension d'invalidité).

**Si la CNRACL qui verse l'ASPA est compensée par le FSV, pour la maladie, elle perçoit les cotisations sur le traitement qui diminuent avec le temps alors que ces congés ouvrent droit à pension comme des périodes d'activité normales. Cet avantage partiellement contributif génère une perte de 228,5 millions d'euros en 2023, que pourrait financer le FSV.**

### Adapter le régime de l'invalidité

De même, dans le régime général, l'invalidité non professionnelle est couverte par l'assurance-maladie. Dans la fonction publique, la retraite pour invalidité n'est soumise à aucune condition d'âge ni de durée de service (hors le caractère définitif de l'incapacité et l'impossibilité d'un reclassement), et son calcul suit la pension normale. Si l'invalidité est d'au moins 60 %, la pension est d'au moins 50 % du traitement brut de l'agent et, d'origine professionnelle, s'y ajoute une rente viagère. En 2022, 7 231 personnes en ont bénéficié, à 73,6 % des agents locaux, majoritairement féminins et de catégorie C.

Contrairement au régime général et, aujourd'hui à l'État (après un accord interministériel du 20 octobre 2023), les trimestres non travaillés pendant lesquels la pension d'invalidité est perçue ne sont pas validés pour la retraite. À l'âge d'admission, aucune nouvelle liquidation n'est réalisée et la pension d'invalidité devient pension de vieillesse avec le même montant. En résultent des versements très faibles (1 160 euros en moyenne contre 1 520 euros).

Le FSV finançant la validation des trimestres perçus au titre d'une pension d'invalidité, **la mission préconise de faire peser sur lui la part des pensions d'invalidité et de retraite résultant de la garantie d'une pension minimale égale à la moitié du dernier traitement des pensionnés invalides à au moins 60 %.**

Elle recommande aussi d'individualiser les cotisations vieillesse et invalidité, sans scinder les deux risques, et, pour l'invalidité, d'ajuster la cotisation employeur à la dynamique des dépenses.

### La prise en charge partielle des déficits accumulés

Depuis 2018, la CNRACL emprunte auprès de l'URSSAF dans la limite du plafond fixé par la loi de financement de la sécurité sociale (1,7 milliard d'euros en 2023), sur la base du taux d'intérêt interbancaire de la zone euro (Esoter 3,894 % fin 2023) dont la croissance génère de forts besoins de financement. Pour 2024, la charge de la dette représentera 280 millions d'euros (1 % des cotisations) et 1,5 milliard en 2030 (4 % des cotisations).

Pour la réduire, la mission suggère la prise en charge par le budget général des coûts d'endettement auprès de l'URSSAF et une diminution des frais de trésorerie en sollicitant les régimes de l'IRCANTEC et du RAFFP.

**Elle recommande surtout une reprise de la dette par la Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES), financée par la CRDS et une partie de la CSG) et, à**

défaut, s'agissant d'un régime de retraite de fonctionnaire, par l'État.

Enfin, elle appelle à lutter contre les 86 employeurs défaillants (400 millions d'euros fin 2023 dont les 2/3 sont 9 hôpitaux et une commune), le préfet pouvant mandater d'office les sommes dans le cadre de la loi sur les astreintes.

### L'intégration des primes et des contractuels est écartée

S'agissant de l'intégration des primes dans l'assiette de cotisations (limitée au traitement, à la nouvelle bonification indiciaire -NBI- et au complément de traitement indiciaire -CTA), elles représentent 22 à 25 % de la rémunération des agents. Sur cette base, les ressources de la CNRACL augmenteraient d'au moins 2 milliards d'euros, mais cela augmenterait les droits des agents et, à 20 ans, creuserait les déficits de 15 à 20 %.

La mission écarte aussi l'affiliation des contractuels, pour des raisons techniques de transfert des droits, de problèmes de partage entre traitement et primes aujourd'hui intégrés dans l'assiette des cotisations, et d'une diminution des droits des agents.

En effet, ces agents représentant les 3/4 des entrées et la moitié des sorties annuelles du secteur public, cela générerait des affiliations de masse pour des montants assez faibles et des périodes relativement courtes. Par ailleurs, les régimes de calcul diffèrent : prise en compte des 25 meilleures années contre valorisation des 6 derniers mois pour les fonctionnaires, intégration des primes pour les contractuels.

**Attention :** pour la mission, l'évolution de la valeur du point de la fonction publique reste l'élément majeur à prendre en compte, son gel conduisant à des régimes publics défavorables, une évolution comme les salaires leur étant favorable, un alignement sur les prix présentant un impact mitigé. Aujourd'hui, le gel ou la forte modération de la valeur du point conduit à des niveaux de pension moindre que dans le régime privé.

### Compenser une augmentation de cotisation par une taxe sur les contractuels

La mission envisage logiquement l'augmentation des taux de cotisation, un point supplémentaire représentant une ressource de 551 millions d'euros.

Mais si elle pèse sur les fonctionnaires, leur rémunération nette mensuelle diminue, provoquant des demandes de revalorisation.

Si elle pèse sur les employeurs, ils seront incités à modérer la dynamique salariale ou à recruter des contractuels. Une augmentation de la contribution pourrait favoriser un arbitrage en leur faveur, déséquilibrant encore la démographie de la CNRACL et générant une nouvelle augmentation.

**La mission préconise donc, en lien avec une augmen-**

**tation des taux employeurs des fonctionnaires qu'elle juge inévitable, de la compenser par une taxation de l'emploi contractuel qui serait reversée à la CNRACL. Son taux doit être suffisant pour contribuer à une neutralité de l'arbitrage entre l'emploi d'un fonctionnaire et celui d'un contractuel, sans être prohibitif. Un point de taxe rapporterait 230 millions d'euros par an.**

Par-delà l'augmentation des taux de cotisation et des réformes qui pèsent sur les actifs, la mission rappelle que le niveau de vie médian de 1 900 € mensuels en 2019 des retraités métropolitains avec un logement ordinaire était supérieur à l'ensemble de la population, à 1 840 €, comme leur capacité d'épargne (8 % pour les moins de 30 ans et 25 % pour les plus de 70 ans).

**À noter :** or, toutes les pensions sont revalorisées sur la base des prix à la consommation, donc de l'inflation hors tabac. Une modification contribuerait significativement à l'équilibre de la CNRACL en limitant la dynamique de la dépense, un point de moins économisant 250 millions dès la première année.

### Une augmentation nécessaire de la contribution employeur

**Mais même en combinant une révision de la compensation démographique (à définir), le remboursement de la majoration pour enfants, une affiliation de tous les agents à temps non complet, l'allègement des charges de la dette, le financement par le FSV des périodes non contributives et une contribution sur les contractuels, la mission estime que le taux d'équilibre de la contribution employeur devra passer de 39,12 % en 2024 à 45,13 % en 2030 (+ 7,47 points en 2024 et 13,48 en 2030, il serait de 50,34 % sans les préconisations).**

À long terme, la mission recommande un rapprochement avec le régime des pensions de l'État, dont les opérations sont regroupées dans un compte d'affectation spéciale (CAS) auquel la loi organique sur les lois de finances impose d'être positif, via une subvention d'équilibre de l'État. Sans aller aussi loin, la mission propose de définir un lien entre le taux de cotisation des employeurs et les résultats prévisionnels de la caisse, et d'envisager une solidarité de trésorerie. Comme le prévoit le décret CNRACL (n° 2007-173 du 7 février 2007 sur la CNRACL) il s'agirait, en cas d'insuffisance, d'imposer une contribution spéciale à chaque employeur en fonction du nombre de ses retraités. On peut aussi imaginer une intégration de la CNRACL au régime général, mais elle pose des questions d'ampleur sur la séparation du régime de retraite du statut de fonctionnaire, le sort des agents de l'État, ou la gestion d'une période transitoire pour la CNRACL. Pour autant, la mission estime nécessaire d'examiner cette perspective.

Rapport IGAS, IGF et IGA septembre 2024.