

# 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

## RÉFORMER LA FONCTION PUBLIQUE TOUT EN MAÎTRISANT LES DÉPENSES

Après des échanges avec les organisations syndicales, Guillaume Kasbarian, nouveau ministre de la Fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique, a présenté les grandes lignes de son action dans une note du 11 octobre.

Il évoque, sans indiquer s'il entend le faire sien, le « projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique » de son prédécesseur Stanislas Guerini, articulé autour de la rémunération au mérite, de l'assouplissement des modalités de licenciement pour insuffisance professionnelle ou de la constitution de filières professionnelles se substituant aux catégories A, B et C, autant de perspectives contestées par les syndicats.

Le ministre souhaite par ailleurs reprendre la question de la protection fonctionnelle des agents, celle du temps de travail (pour lequel la Cour des Comptes a récemment mis en cause les dérives de certains employeurs), le chantier de la simplification (des normes, du parcours des usagers et du fonctionnement de l'administration par le numérique), la santé au travail, l'action sociale (déploiement de la protection sociale complémentaire, travail sur l'invalidité et le logement), l'égalité hommes-femmes, un nouveau portail des accords collectifs, la refonte de la base de données sociales (qui permet d'établir le rapport social unique) et la préparation des élections professionnelles.

Outre ces thèmes régulièrement évoqués par les ministres successifs, Guillaume Kasbarian veut s'attacher à la question de l'attractivité, des parcours professionnels et des carrières, ce qui pourrait signifier, dans un contexte de maîtrise impérieuse des finances publiques, s'interroger sur la revalorisation indiciaire liée à la hausse du SMIC (sachant que le droit des agents à une rémunération au moins égale au SMIC est un principe général du droit). Le ministre veut également envisager la possible suppression de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (la GIPA), versée depuis 2008 à l'agent dont le traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation sur une période de 4 ans, ou l'adaptation du supplément familial de traitement (SFT), une réforme régulièrement annoncée mais jamais réalisée.

Source Acteurs publics.

22 OCTOBRE 2024  
N° 1878

### ÉGALITÉ

Ouverture de l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle ..... p 2

### POUVOIR DISCIPLINAIRE

Le maire ne peut pas déléguer son pouvoir disciplinaire à un collège d'élus ..... p 3

### CUMUL

Un cumul d'emplois non autorisé caractérise un manquement à la probité ..... p 4

### ABSENTÉISME

Publication du panorama sur la qualité de vie au travail et la santé des agents ..... p 5

### RÉAFFECTATION

Une réaffectation pour difficultés relationnelles peut rester une mesure d'ordre intérieur ..... p 6

### PÉRIODE D'ESSAI

L'employeur doit justifier un licenciement au cours ou à l'expiration de la période d'essai ..... p 7

### RÉINTÉGRATION

Congé parental : une réintégration dans un autre poste pour éviter un harcèlement est régulière ..... p 8

### CNRACL

La situation financière de la CNRACL se dégrade (1ère partie) ..... p 9,10



## Mieux manager avec « la mallette de la transformation managériale »

La DITP (Direction interministérielle de la transformation publique) a développé une formation et un ensemble d'outils dénommés « La mallette de la transformation managériale », dans une démarche de transformation publique, avec l'objectif d'humaniser les pratiques managériales, de renforcer la collaboration et de favoriser le bien-être au travail. Cette mallette permet à tous ceux qui le veulent, laboratoires d'innovation publique, services innovations et ressources humaines dans les organisations, tout manager, tout agent, tout professionnel de l'accompagnement, de mobiliser les ressources pédagogiques en fonction de leurs besoins individuels et collectifs.

Site internet de la DITP : [www.modernisation.gouv.fr/](http://www.modernisation.gouv.fr/)

## SECRÉTAIRES DE MAIRIE

### Extension de la réforme des secrétaires de mairie aux adjoints administratifs de catégorie 1

Le nouveau ministre de la Fonction publique, Guillaume Kasbarian, a annoncé, lors du premier congrès interdépartemental des secrétaires de mairie organisé à Gimont (Gers) le 12 octobre, que les adjoints administratifs (catégorie C1) bénéficieraient du plan de requalification prévu par la loi de revalorisation du 30 décembre 2023, dont ils étaient exclus jusqu'alors. Le ministre a en effet précisé avoir signé la circulaire d'application de la loi. Rappelons que le nombre d'agents relevant de cette catégorie représente 60 % des secrétaires de mairie. Toujours concernant les secrétaires de mairie, Guillaume Kasbarian s'est engagé à simplifier les normes et alléger les charges administratives pour que les secrétaires de mairie puissent se concentrer sur l'essentiel, à savoir l'accueil, l'accompagnement des habitants et la bonne conduite des projets.

## OUVERTURE DE L'APPEL À PROJETS DU FONDS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

■ Par circulaire du 10 octobre, la DGFAP (Direction générale de l'administration de la fonction publique) précise les conditions de candidature au Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP). Ce fonds permet d'accompagner les administrations des trois versants de la fonction publique agissant pour l'égalité, dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets visant à la promotion et à l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit de cofinancer des projets innovants.

Sont éligibles les projets portant sur les thèmes suivants, par ordre de priorité :

1. Dispositifs favorisant la mixité des métiers dans la fonction publique et notamment la constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps fortement féminisés ;
2. Dispositifs favorisant une meilleure articulation entre les temps de vie et une meilleure prise en compte de toutes les formes de parentalité, notamment en termes d'organisation du temps de travail ;
3. Dispositifs favorisant la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
4. Dispositifs favorisant la prise en compte de la santé des femmes dans le cadre professionnel ;
5. Dispositifs favorisant la mise en réseau, le partage d'expériences et la mutualisation des bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle ;
6. Etudes, travaux de recherche appliquée visant à améliorer l'information sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, comme des études de cohortes ou des études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine, etc. ;
7. Dispositifs favorisant le marrainage ainsi que l'accompagnement collectif des femmes ;
8. Dispositifs de sensibilisation, de communication ou de formation à l'égalité professionnelle et/ou d'outils favorisant l'accès aux formations, ayant un caractère innovant, novateur et/ou immersif.

Les candidatures doivent être déposées uniquement en ligne via un formulaire disponible sur le site [www.demarches-simplifiees.fr](http://www.demarches-simplifiees.fr).

Les dossiers doivent être déposés au plus tard le **lundi 2 décembre 2024**.

Plus d'informations : [www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr/files/2024-10/20241010-circulaire%20FEP-2025.pdf](http://www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr/files/2024-10/20241010-circulaire%20FEP-2025.pdf)

### Devenir manager dans la fonction publique

La Direction générale administrative de la fonction publique (DGAFP) diffuse ponctuellement une publication intitulée « La boussole du manager » consultable sur [www.fonction-publique.gouv.fr/la-dgafp/notre-coeur-dactive/accompagner-les-transformations-rh/la-boussole-du-manager](http://www.fonction-publique.gouv.fr/la-dgafp/notre-coeur-dactive/accompagner-les-transformations-rh/la-boussole-du-manager).

Issue d'échanges avec des experts en management public, elle s'adresse à tout encadrant souhaitant approfondir certaines thématiques d'actualité RH. Cette publication a donc pour ambition de répondre aux attentes des managers en leur proposant des repères pratiques et des illustrations concrètes en lien avec les enjeux RH de l'administration. Avec la publication de son cinquième numéro, la boussole du manager propose d'explorer la fonction managériale au regard des grandes transformations actuelles. Dans ce numéro destiné aux futurs managers de la fonction publique, des conseils opérationnels, des initiatives pratiques et des témoignages de managers qui partagent leur expérience.

## UN ENTRETIEN TÉLÉPHONIQUE DIFFICILE NE CONSTITUE PAS UN ACCIDENT DE SERVICE

■ Une infirmière scolaire transmet, le 12 septembre 2019, une déclaration d'accident de service après son effondrement émotionnel à la suite d'une conversation téléphonique avec l'infirmière placée auprès du directeur académique. Si elle est en arrêt du 12 au 20 septembre, le recteur en refuse l'imputabilité le 8 janvier 2020. **L'accident survenu, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans ou à l'occasion des fonctions, est présumé imputable, sauf faute personnelle ou circonstances particulières l'en détachant** (art. L. 822-18 du CGFP).

**Rappel :** techniquement, l'accident est un événement survenu à une date certaine par le fait ou à l'occasion du service, dont une lésion est résultée, quelle qu'en soit la date d'apparition. Sauf s'il a donné lieu à un comportement ou des propos excédants l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, qui peut conduire un supérieur à adresser des recommandations, remarques, reproches ou à prendre des sanctions, un entretien avec un agent ne caractérise pas un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident, quels qu'en soient ses effets (CE n° 440983 du 27 septembre 2021).

L'arrêt de travail mentionne une « souffrance psychologique suite à agression verbale téléphonique dans un contexte de surcharge de travail ». La femme, confrontée à des problèmes quotidiens, déclare s'être heurtée à une attitude de fuite qui a entraîné une brutale décompensation. Selon le rapport du chef d'établissement, le 18 septembre, l'infirmière a reproché à sa collègue d'avoir directement sollicité le rectorat sur l'arrivée d'un vacataire. Elle reconnaît avoir été ferme, mais sans aucune agressivité, car cela faisait plusieurs fois que l'infirmière scolaire n'adoptait pas les comportements attendus.

Si l'expert désigné par le juge des référés, reprenant simplement ses déclarations, juge plausible un lien entre sa crise anxieuse et un différend professionnel dans un contexte relationnel dégradé avec le rectorat, l'expert du conseil médical juge impossible d'établir un lien direct entre l'entretien et la réaction disproportionnée de l'intéressée, dans un contexte non pas aigu mais chronique d'insatisfaction.

Pour la cour, en dépit de l'affirmation d'une agression verbale, l'entretien ne permet pas de caractériser un événement soudain et violent malgré ses effets sur l'infirmière.

CAA Toulouse n° 22TL20966 Mme B du 27 février 2024.

### **Le conseil du manager : veiller à la surcharge de travail de son équipe pour prévenir l'épuisement professionnel**

Les managers sont souvent exposés à des problèmes de surcharge de travail pour eux et leurs équipes. Il est essentiel de reconnaître les symptômes de la surcharge pour maintenir un bon environnement de travail.

#### **Identifier la surcharge de travail**

Baisse de la qualité du travail, baisse de motivation, nombreux congés de maladie, comportement professionnel délétère, baisse de l'engagement sont autant de signaux qui peuvent être la conséquence d'une surcharge de travail. Or, contrairement aux idées reçues, réduire le nombre de tâches confiées à ses collaborateurs n'est pas toujours efficace pour éviter la surcharge de travail.

#### **Prévenir la surcharge de travail**

Une approche globale doit donner la priorité à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à la santé mentale et à la satisfaction au travail. Favoriser une bonne communication pour permettre aux collaborateurs d'informer leurs supérieurs lorsqu'ils se sentent dépassés est primordial. Les managers doivent également consacrer du temps à analyser les capacités et la disponibilité des collaborateurs.

## Le maire ne peut pas déléguer son pouvoir disciplinaire à un collègue d'élus

Le maire inflige un blâme à un adjoint technique de 2e classe le 16 février 2018, pour inexécution d'un ordre urgent en situation de péril et non réponse aux appels pendant les astreintes.

**Tout fonctionnaire est responsable de l'exécution des tâches confiées et doit se conformer aux instructions de son supérieur, sauf ordre donné manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.**

Toute faute dans l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction. Dans une répartition en 4 groupes, le blâme constitue la 2e mesure du 1er groupe.

**En toute hypothèse, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination, donc au maire** (articles L. 121-10 et 19, L. 530-1, L. 532-5 et L. 533-1 du CGFP).

Dans son arrêté, il mentionne l'existence d'une décision unanime de « la commission », suggérant la réunion et un vote identique des personnes la composant, et utilise la première personne du pluriel pour en exposer les motifs. Cette collégialité est confirmée par le contentieux, la commune se référant à une concertation informelle du maire avec ses 2 adjoints.

Dans ces circonstances, l'agent prouve bien l'intention du maire non pas de suivre un avis émanant de ses adjoints, mais de s'en remettre à la décision de l'instance collégiale ainsi formée, et établit sa renonciation à exercer seul son pouvoir disciplinaire. En méconnaissant l'étendue de sa propre compétence, il a commis une erreur de droit justifiant l'annulation de la mesure disciplinaire.

**Rappel :** dans le CGCT, le maire est seul chargé de l'administration de la commune, mais peut, sous sa surveillance et sa responsabilité, déléguer une partie de ses fonctions à ses adjoints et à des membres du conseil municipal (article L. 2122-18 du code).

CAA Lyon n° 22LY00369 du 27 mars 2024.

## L'AGENT QUI ENVOIE UN ARRÊT DE TRAVAIL, MÊME TARDIF, EST EN POSITION RÉGULIÈRE

■ Le maire effectue une retenue sur traitement de 4 jours pour absence injustifiée le 18 mai, contre une adjointe administrative principale de 2e classe.

**La rémunération est exigible après service fait et ce dernier n'est pas accompli si l'agent s'abstient de tout ou partie de ses heures de service. Une telle absence donne lieu à une retenue de la fraction frappée d'indivisibilité (soit 1/30e)** (articles L. 711-1 à 3 du CGFP).

**Si une maladie dûment constatée empêche le fonctionnaire d'exercer ses fonctions, il est de plein droit mis en congé de maladie. Pour en bénéficier, il adresse à son employeur, sous 48 heures, un avis d'interruption de travail précisant la durée probable de l'incapacité.**

En cas d'envoi tardif, il l'informe par courrier du retard, et d'une possible réduction de rémunération en cas de réitération dans les 24 mois (articles 14 et 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Le 20 avril 2018, la femme adresse un arrêt de travail de 4 jours du 10 au 13 avril, au-delà du délai de 48 heures exigé. Néanmoins, la mairie prend acte de son congé de maladie par un courrier du 4 mai, et en déduit qu'elle est redevable de 4 jours d'absence injustifiée.

Or, si l'agent est placé de plein droit en maladie à compter de la prescription médicale et pour la durée prescrite par le médecin, dès qu'il a adressé le certificat à son employeur dans le délai de 48 heures, il demeure en situation régulière tant que celui-ci n'a pas contesté le bien-fondé du congé. La mairie ne pouvait donc effectuer une retenue sur traitement pour absence injustifiée correspondant à la période au cours de laquelle il était régulièrement placé en congé de maladie.

Même si, finalement, le maire retire sa décision, la femme subit un préjudice de 1 000 €.

CAA bordeaux n° 20BX00092 Mme B du 4 avril 2024.

## CUMUL

## UN CUMUL D'EMPLOIS NON AUTORISÉ CARACTÉRISE UN MANQUEMENT À LA PROBITÉ

■ Le maire révoque, le 6 février 2001, un adjoint social de 2e classe qui a exercé sans autorisation, de février 2011 à avril 2019, une activité d'accompagnateur d'enfants pour le compte du conseil départemental, alors qu'il était en congé de maladie.

**L'agent public exerce ses fonctions avec probité et consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées, toute faute professionnelle l'exposant à une sanction, sans préjudice de peines pénales éventuelles** (art. L. 121-1, 3 et L. 530-1 du CGFP).

Dans l'examen de la sanction, le juge vérifie l'exactitude matérielle des faits, leur qualification de faute disciplinaire et la proportionnalité de la mesure aux manquements constatés (CE Ass. n° 347704 M. D du 13 novembre 2013).

Entre 2011 et 2019, il est en arrêt pour un accident de service, avec maintien de la totalité de son traitement, puis en congé de maladie, de longue maladie et de longue durée, et refuse les diverses possibilités de reclassement qui lui sont proposées, notamment dans les services administratifs. Chauffeur – accompagnateur au sein du service de la navette pour la commune, il exerce les mêmes fonctions en qualité de vacataire auprès du conseil départemental et perçoit près de 118 000 € nets, qui lui permettent de quasiment doubler sa rémunération mensuelle.

**Des possibilités de cumul existent, mais dans un cadre défini et avec une autorisation que l'intéressé n'a jamais sollicitée, l'employeur pouvant autoriser une activité accessoire d'intérêt général auprès d'une personne publique** (décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020).

L'invocation de son état de santé pour bénéficier d'un arrêt de travail, tout en effectuant simultanément des tâches simi-

lares à celles de chauffeur au sein de la commune mais au profit du département pendant plusieurs années pour un montant financier significatif, caractérisent bien un grave manquement à ses obligations de probité et d'interdiction de cumul d'emplois.

Dans ces conditions, la révocation n'apparaît nullement disproportionnée, même en l'absence d'antécédents disciplinaires, quand bien même il serait de catégorie C et indépendamment du fait que l'agent ne se soit pas senti psychologiquement à même de reprendre une activité communale. De même, d'éventuelles difficultés financières restent sans incidence sur l'appréciation de la gravité de la faute.

CAA Paris n° 23PA01980 M. B du 14 février 2024.

### Le conseil du manager : les droits et obligations du fonctionnaire en congé maladie

En congé maladie, le fonctionnaire reste soumis aux obligations du statut et peut être poursuivi en cas de faute grave. Il est soumis au respect des règles de cumul d'emplois prévues par les articles L. 123-1 à L. 123-10 du CGFP. Le fonctionnaire doit adresser le certificat médical à sa collectivité dans les 48 heures avec l'adresse où il peut être visité. La collectivité peut s'assurer que le congé est justifié au regard de l'état de santé du fonctionnaire en effectuant un contrôle médical. Pour les agents CNRACL, l'employeur demande une contre-visite et, pour les agents du régime général, c'est le médecin conseil de la CPAM qui s'en charge. Un fonctionnaire en congé de maladie, longue maladie ou longue durée, peut participer aux épreuves d'un concours ou examen professionnel.

## PUBLICATION DU PANORAMA SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET LA SANTÉ DES AGENTS

■ La nouvelle édition du panorama Relyens sur la qualité de vie au travail et la santé des agents se fonde sur l'analyse des absences pour raison de santé de 455 000 agents des collectivités en 2023. Ce panorama analyse les facteurs d'augmentation des durées d'absence, les principales causes des arrêts prolongés et, surtout, les mesures à adopter pour améliorer la qualité de vie au travail et réduire l'impact sur les services publics.

**1. Évolution de l'absentéisme et des arrêts de travail**  
L'évolution du taux d'absentéisme dans les collectivités territoriales présente deux tendances principales :

Stabilité du taux global d'absentéisme : le taux d'absentéisme a peu évolué entre 2022 et 2023 (9,6 % contre 9,7 %). Il est cependant important de noter que ce taux demeure élevé : pour 100 agents, environ 10 sont absents tout au long de l'année.

Augmentation de la durée des arrêts : la durée moyenne des arrêts a augmenté de 8 % sur les cinq dernières années et de 27 % sur dix ans. Cela reflète une tendance inquiétante : même si la fréquence des arrêts diminue, leur durée s'allonge, compliquant les remplacements et la gestion des effectifs. En moyenne, les absences ont duré 51 jours en 2023.

Analyse : cette situation s'explique en partie par des facteurs structurels, comme le vieillissement des agents et l'allongement du temps de travail. Des congés plus longs peuvent également être liés à des pathologies chroniques ou à des conditions de travail difficiles.

### 2. Effet du demi-traitement

Taux d'exposition au demi-traitement : en 2023, environ 20 % des agents en arrêt étaient à demi-traitement, soit une hausse de 3 % en 1 an. Cette évolution reflète une réalité inquiétante, car le passage à demi-traitement signifie généralement que l'agent a épuisé ses droits à rémunération pleine pour cause de maladie.

Nature des arrêts : la majorité des agents sont en maladie ordinaire, et pas nécessairement en arrêt pour des pathologies lourdes ou de longue durée.

Analyse : le passage à demi-traitement est une préoccupation majeure car il affecte non seulement le bien-être des agents mais aussi la continuité des missions de service public. La gestion des arrêts prolongés nécessite une approche préventive, en intégrant notamment des stratégies de réinsertion professionnelle et de gestion des parcours de santé au travail.

### 3. Rôle central de la maladie ordinaire

Prévalence de la maladie ordinaire : la maladie ordinaire représente près de la moitié des jours d'absence en 2023, et concerne 8 arrêts sur 10. Malgré une légère baisse du taux global d'absentéisme en 2023, les absences pour maladie ordinaire ont augmenté de 12 % sur les cinq dernières années.

Analyse : ce phénomène pourrait être lié à des conditions de

travail stressantes, un environnement professionnel peu ergonomique ou un manque de soutien psychologique. Il démontre l'importance de mettre en place des politiques de prévention.

### 4. Fréquence des arrêts et exposition des agents

Baisse de la fréquence : la fréquence des arrêts (nombre d'arrêts pour 100 agents) a diminué de 5 % en cinq ans, une tendance positive qui suggère une moindre vulnérabilité des agents ou une amélioration des conditions de travail.

Réduction de l'exposition : le pourcentage d'agents ayant eu au moins un arrêt est également en baisse (39 % en 2023), bien que ce chiffre reste élevé. Cette évolution est probablement liée à des efforts de prévention, mais doit être renforcée pour obtenir des résultats plus significatifs.

Analyse : cette baisse pourrait être le résultat des premières actions de prévention mises en place par les collectivités, comme des campagnes de sensibilisation, des diagnostics de santé au travail, une meilleure gestion des risques professionnels. Néanmoins, la durée prolongée des arrêts montre qu'il reste un travail important à faire pour éviter que les petits problèmes de santé ne se transforment en absences longues et coûteuses.

### 5. Politique de prévention et gestion des risques

Prévention de l'usure professionnelle : une enquête menée en 2024 montre que les collectivités territoriales disposant d'un chargé de la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) ont mis en place 32,7 % d'actions préventives supplémentaires par rapport à celles qui n'en ont pas.

Actions préventives ciblées : les résultats de l'enquête soulignent l'importance d'une implication forte des dirigeants dans la gestion des risques professionnels. Les collectivités engagées dans des actions préventives structurées constatent une amélioration des conditions de travail.

Analyse : la prévention de l'usure professionnelle est indispensable pour réduire les taux d'absentéisme sur le long terme. Les actions de prévention devraient inclure une détection précoce des signes d'usure professionnelle, des entretiens de mi-carrière et des mesures pour accompagner les agents dans leur évolution de carrière.

## la lettre du Maire

### L'essentiel de ce qu'il faut connaître

Chaque semaine (46 n<sup>os</sup> par an) : le commentaire pratique de l'actualité juridique et réglementaire ; des alertes et des conseils ; une sélection d'innovations menées dans les territoires.

### Offre découverte : 1 exemplaire gratuit

Contact service abonnement : 02 32 46 16 90  
ou isabelle.maillard@editionsormann.com

## UNE RÉAFFECTATION POUR DIFFICULTÉS RELATIONNELLES PEUT RESTER UNE MESURE D'ORDRE INTÉRIEUR

■ Le président du conseil départemental affecte, le 22 février 2021, un attaché chef du service de soutien à l'activité économique, chargé de mission du patrimoine bâti. Il conteste la mesure mais le tribunal la rejette pour irrecevabilité.

**Par leurs effets, certaines mesures prises à l'égard d'agents publics ne peuvent être regardées comme faisant grief et constituent des mesures d'ordre intérieur. Il en est ainsi de celles qui, modifiant leur affectation ou 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 perte de responsabilités ou de rémunération. Un recours contre ces mesures est irrecevable, sauf à traduire une discrimination (CE n° 372624 du 25 septembre 2015).**

Le statut des attachés (décret n° 87-1099 du 30/12/1987) les associe à la conception des politiques, notamment économiques et de l'urbanisme. Ils peuvent exercer des missions ou responsabilités particulières et être chargés d'actions liées au développement ou à l'aménagement, de l'animation économique de la mairie, et sont aussi encadrants.

Initialement, l'agent élabore et suit des tableaux de bord, des conventions, contrôle des opérations et leurs évalua-

tions, et les enveloppes attachées à l'accompagnement de projets. Comme chargé de mission, il recense le bâti avec un système de géolocalisation, réalise un état des lieux, l'évalue avec France domaine, constitue des dossiers d'aliénation, organise des concertations, suit les opérations avec les services urbanisme des communes et rédige rapports et délibérations.

Cet emploi d'attaché préserve son salaire et ses responsabilités, et l'absence de collaborateurs ne porte pas atteinte aux droits et prérogatives de son statut.

En revanche, sa réaffectation résulte de tensions avec ses nouvelles supérieures en 2018, qui nécessitent une médiation concluant à la nécessité de mettre fin aux relations professionnelles entre eux.

**À noter :** l'affectation, prononcée dans l'intérêt du service, n'a pas le caractère d'un harcèlement.

L'agent évoque une sanction déguisée, mais elle suppose une dégradation de sa situation professionnelle, que la nature des faits ayant justifié la mesure et l'intention de l'employeur révèlent une volonté de sanction (concl. sous CE n° 196136 M. X du 10 novembre 1999), ce qui n'est pas le cas. CAA Bordeaux n° 22BX02143 M. A du 27 février 2024.

### C D D

## UNE SUCCESSION DE CDD SUR UNE LONGUE PÉRIODE N'EST PAS NÉCESSAIREMENT ABUSIVE

■ Le recteur recrute une adjointe administrative à partir de 2001 en CDD pour des remplacements dans les établissements de l'académie jusqu'au 29 juin 2019, avant de lui indiquer, le 26 juin, que son contrat ne serait pas renouvelé en raison de ses insuffisances. La femme conteste sans succès le refus de reconduction.

**Si l'emploi de fonctionnaires sur des emplois permanents reste la règle, elle comporte de nombreuses exceptions, pour répondre à des besoins non permanents, dont l'augmentation temporaire d'activité, ou temporaires, en cas de temps partiel ou d'indisponibilité d'agents en raison de l'un des congés auxquels ils peuvent prétendre (articles L. 332-6 et 22 pour l'État, 13 et 23 pour les employeurs locaux). Le contrat retrace ces éléments et précise, entre autres, son fondement législatif, l'identité des parties, sa date d'effet, sa durée, le poste occupé et la catégorie hiérarchique dont il relève (article 3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).**

A son embauche le 20 août, la femme n'avait pas signé de contrat et estime être détentrice d'un CDI. Mais la succession de CDD et la réponse à une augmentation temporaire d'activité dans le dernier engagement excluent tout CDI.

Selon une jurisprudence constante, l'encadrement des hy-

pothèses de contrat par des éléments objectifs répond aux exigences communautaires d'éviter un recours abusif aux CDD, même si l'employeur pourrait couvrir ses besoins en personnel de remplacement par des fonctionnaires ou des agents CDI. C'est pourquoi, leur renouvellement ne présente, par principe, pas de caractère abusif. C'est cependant sous réserve d'un examen global des circonstances du renouvellement, qui ne doit pas révéler d'abus eu égard à la nature des fonctions exercées, à l'organisme employeur, au nombre et à la durée cumulée des contrats. **Même dans ce cas, l'agent ne bénéficie pas d'un CDI mais d'une indemnisation correspondant à l'indemnité dont il aurait bénéficié s'il avait été recruté dans le cadre d'un tel contrat (CE n° 371664 Mme B du 20 mars 2015).** Même si la femme est employée de façon quasi continue depuis 2001, elle ne bénéficie pas d'un CDI et n'a pas été licenciée.

**Rappel :** l'accès à un CDI suppose une embauche sur un certain type de contrat sur emploi permanent (article L. 322-8 du code) et n'est possible qu'après 6 ans comme contractuel, quels que soient les engagements.

CAA Bordeaux n° 22BX00291 Mme B du 27 février 2024.

## L'EMPLOYEUR DOIT JUSTIFIER UN LICENCIEMENT AU COURS OU À L'EXPIRATION DE LA PÉRIODE D'ESSAI

■ La première présidente de la cour d'appel recrutée en CDD de 3 ans une contractuelle de catégorie B le 1er décembre 2020. Après un renouvellement de sa période d'essai de 3 mois, elle la convoque à un entretien puis la licencie le 26 avril 2021, estimant qu'elle ne dispose ni des compétences ni des aptitudes professionnelles nécessaires à ses missions.

**Tout contrat peut comporter une période d'essai qui permet à l'employeur d'évaluer les compétences de l'agent, et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Selon la durée d'engagement, elle est plafonnée de 3 semaines à 2 mois pour un CDD d'au moins 2 ans, et renouvelable dans cette limite. Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai suppose un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté de la personne de son choix. Il est notifié par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, ou remise en main propre contre signature, et motivé (article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).**

**À noter :** la femme conteste notamment l'absence de procédure contradictoire. Si elle ne ressort pas du code des relations entre le public et l'administration, qui sur cet aspect exclut de son champ d'application les relations des employeurs avec leurs agents, elle procède de l'article 65 de loi du 22 avril 1905, qui exige qu'un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne, justifiée ou non par l'intérêt du service, soit à même de demander la communication de son dossier, en étant averti, en temps utile, des intentions de l'employeur.

La convocation à l'entretien du 23 avril, remise en main propre 2 jours plus tôt, précise que lui seront fournis les motifs de la décision et qu'elle peut être assistée d'un représentant syndical ou de tout autre personnel. Cette information en temps utile des intentions de l'administration de la licencier l'a bien mise à même de solliciter la communication de son dossier.

Elle affirme n'avoir pas été informée des griefs retenus et que le rapport du 16 avril lui reprochant sa manière de servir lui a été remis le jour même de l'entretien, mais aucun texte n'oblige l'employeur à informer l'agent des griefs retenus contre lui avant l'entretien préalable.

Si elle tente sans succès d'obtenir le report de l'entretien en raison de l'indisponibilité de la personne devant l'assister, elle a finalement bénéficié d'une aide, en visioconférence, par une représentante syndicale.

**À noter :** aucune disposition ni aucun principe n'imposent un délai entre l'entretien et le licenciement.

Ses droits à la défense ont bien été respectés.

### Une éviction justifiée

Selon son contrat et sa fiche de poste, elle doit, auprès du greffe, renforcer le service d'accueil unique du justiciable (SAUJ) et, à la maison de justice et du droit (MJD), participer à la mission d'accueil du justiciable, veiller à la qualité de la réponse apportée et assurer des missions non juridictionnelles d'assistance aux personnels de greffe.

Si lui sont confiées à tort des missions juridictionnelles de rédaction d'ordonnances d'expertise, au-delà de la gestion des relations avec les experts, après plus de 4 mois passés au service d'accueil unique, elle n'est pas autonome, la réponse au justiciable n'étant peu, voire pas assurée puisqu'elle cherche systématiquement l'appui d'une collègue pour donner un renseignement, commet de nombreuses erreurs (de frappe, de date de naissance dans les renoncations à succession, ou d'enregistrement des certificats), nécessitant de les rappeler ou de les refaire à plusieurs reprises, une incapacité imposant une vigilance et un contrôle permanents de son travail. Elle-même ne prend pas en compte les nombreux rappels des points de vigilance à respecter de ses collègues, ni les remarques de son responsable. Ces insuffisances caractérisent bien son inaptitude aux tâches d'accueil et d'aide non juridictionnelles confiées.

La femme affirme alors que les reproches qui lui sont adressés sont consécutifs à sa déclaration de grossesse.

**La loi prohibe en effet toute discrimination (in)directe liée notamment à une situation de grossesse (article L. 131-1 du CGFP) ou à la maternité, y compris le congé de maternité.**

**Rappel :** reprenant une jurisprudence constante (CE Ass. n° 298348 Mme A du 30 octobre 2009), la loi accorde à la victime déclarée le bénéfice d'un renversement de la charge de la preuve, puisqu'elle doit présenter au juge des faits qui permettent d'en présumer l'existence, charge à la personne mise en cause de prouver que la mesure est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge pouvant prescrire toute mesure d'instruction utile (articles 2 et 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).

La cour relève que l'administration a émis des doutes sur ses capacités professionnelles près d'un mois avant sa déclaration de grossesse, puisque la prolongation de la période d'essai a été décidée par un avenant à son contrat du 9 février, le témoignage d'un agent partageant son bureau n'établissant pas, à lui seul, un changement de comportement de sa hiérarchie à l'annonce de sa grossesse.

Cette décision, qui analyse la période d'essai dans des termes proches de ceux du stage des fonctionnaires, rappelle utilement qu'elle ne permet pas une rupture du contrat sans motifs, l'employeur devant justifier précisément l'incapacité de l'agent.

CAA Douai n° 22DA02497 Mme B du 5 décembre 2023.

## CONGÉ PARENTAL : UNE RÉINTÉGRATION DANS UN AUTRE POSTE POUR ÉVITER UN HARCÈLEMENT EST RÉGULIÈRE

■ Une adjointe administrative de 2e classe, assistante de direction à la direction de la communication de la communauté d'agglomération, bénéficie d'un congé parental le 27 novembre 2018. Elle conteste un refus de rupture conventionnelle qu'elle sollicite en raison du harcèlement moral subi, avant finalement de demander, le 26 juin 2020, une réintégration anticipée pour raisons financières au 10 août 2020.

Son employeur lui propose un poste d'agent d'accueil au service courrier, qu'elle refuse le 11 septembre, demandant à retrouver ses anciennes fonctions. Son employeur lui propose néanmoins un autre poste d'assistant administratif à la direction des achats et de la commande publique, le 28 octobre, et, dans l'attente de sa réponse, la place en disponibilité d'office. La femme refuse à nouveau le 18 février 2021, provoquant une 3e proposition d'un poste d'assistante de direction du réseau des médiathèques.

**Le congé parental, accordé de droit aux fonctionnaires pour élever son enfant de moins de 3 ans après une naissance, comporte de fortes garanties puisque l'intéressé, qui peut demander à l'écouter, est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, à sa demande et à son choix dans son ancien emploi ou dans un poste le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile s'il a changé, pour assurer l'unité de la famille** (articles L. 515-1, 6 et 10 du code général de la fonction publique).

**À noter :** en pratique, 4 semaines au moins avant sa réintégration, un entretien avec la DRH lui permet d'examiner les modalités (décret n° 86-68 du 13/01/1986).

Dans l'affaire, la femme fait valoir que son poste est resté vacant, même occupé par un contractuel.

En effet, les emplois permanents des collectivités devant être pourvus par des fonctionnaires, le recrutement de contractuels existe à titre dérogatoire et subsidiaire en CDD ou CDI, dans les cas prévus par le code. Un contractuel ne saurait tenir de son engagement le droit de conserver l'emploi sur lequel il a été recruté si l'employeur veut y affecter un fonctionnaire, et risque un licenciement. Cependant, un principe général du droit impose à la collectivité de chercher préalablement à le reclasser (CE n° 365139 Mme B du 25 septembre 2013), une disposition aujourd'hui

inscrite dans le décret sur les contractuels (article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

### Des propositions justifiées

En défense, la commune fait valoir que ses propositions visaient à préserver son état de santé, eu égard à sa demande initiale en juin 2020 où elle indique avoir subi un harcèlement moral ayant gravement dégradé sa santé psychique.

**Or, l'employeur doit protéger ses agents, notamment contre les agissements de harcèlement moral, et plus largement préserver leur santé** (articles L. 134-5 et L. 136-1 du code). La communauté d'agglomération devait donc concilier son droit à réintégration sur son emploi et les obligations de ne pas l'exposer, ni d'ailleurs ses supérieurs avec lesquels elle était en conflit, à des risques lors de sa réintégration.

Le tribunal écarte donc toute faute de l'agglomération tenant à la méconnaissance de son droit à retour.

La décision du tribunal procède d'une jurisprudence rigoureuse, qui pose en principe que l'agent qui a subi ou refusé des agissements de harcèlement moral ne saurait légalement justifier que lui soit imposée une mesure d'affectation, de mutation ou de détachement, le code prohibant toute mesure relative à la carrière, l'affectation ou la mutation à l'encontre d'un agent victime d'un harcèlement moral (article L. 133-3).

**À noter :** pour autant, cette disposition n'empêche pas que l'employeur prenne à son égard, dans son propre intérêt ou celui du service, une telle décision, si aucune autre mesure, prise notamment à l'égard des auteurs du harcèlement, n'est de nature à atteindre le même but (CE n° 419062 M. A du 19 décembre 2019).

Par ailleurs, les employeurs publics doivent prendre toutes dispositions pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents, notamment éviter les risques et planifier la prévention, en y intégrant notamment les risques liés au harcèlement moral ou sexuel (articles L. 4121-1 et 2 du code du travail rendus applicables par l'article L. 136-1 du code de la fonction publique précité).

TA Versailles n° 2008824 Mme F du 27 janvier 2023.

### 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@editionssorman.com](mailto:evelyne.brochand@editionssorman.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.



## La situation financière de la CNRACL se dégrade (1ère partie)

*À la demande des ministres du Travail, de la Santé, des Comptes publics et des Collectivités territoriales, une mission associant les inspections générales des finances, de l'administration et des affaires sociales a analysé la situation de la CNRACL, caisse vieillesse et invalidité des agents territoriaux et hospitaliers, représentant 2,2 millions de cotisants en 2022.*

### Une gouvernance insuffisante

■ Rendu public le 27 septembre, le rapport de la mission alerte sur la situation financière très dégradée de la seconde caisse de France, dont le déficit annuel, sans mesures correctives, sera de 11 milliards d'euros en 2030. Créée par une ordonnance du 17 mai 1945, la CNRACL supporte le risque vieillesse et invalidité des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Fin 2021, elle servait les retraites de 1,27 million de pensionnés (7 % des effectifs des retraités de droit direct, donc ayant acquis des droits, à la différence des survivants des agents).

Ce régime dit intégré correspond à une retraite de base et complémentaire pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet ou non complet de plus de 28 heures hebdomadaires. Elle gère aussi des prestations d'action sociale et un fonds de prévention de l'usure professionnelle.

Son conseil d'administration est composé à parité de représentants des affiliés et des employeurs pour un total de 16 sièges. Deux commissaires du gouvernement représentent les ministres de la Sécurité sociale et du Budget mais, en pratique, sa gestion est assurée par la Caisse des dépôts, dont le directeur général arrête les comptes annuels pour approbation par le conseil d'administration.

Pour autant, les paramètres généraux de ce régime dépendent de textes échappant à ce conseil et, pour la mission, une articulation insuffisante entre la Caisse des dépôts, le conseil d'administration et les ministres de tutelle a empêché des décisions significatives avant la dégradation des comptes, pourtant largement anticipée. **Elle préconise donc un renforcement de la gouvernance par la mise à disposition d'une ressource permanente et la nomination de personnalités qualifiées au conseil d'administration.**

### Une dégradation du ratio démographique

La dégradation financière de la CNRACL s'explique principalement par celle du ratio démographique, passé de 4,53 agents pour un retraité en 1980, à moins de 1,46 en 2022, en raison de la progression du nombre de retraités (plus 4,5 % par an en moyenne de 1980 à 2022, contre une hausse des cotisants de 1,7 %), et particulièrement forte les 10 dernières années (+ 40,7 % de retraités). Le nombre d'agents âgés de 50 à 60 ans annonce un fort volume de liquidation de droits sur les 15 prochaines années, et donc une dégrada-

tion significative du rapport cotisants/pensionnés.

Selon le rapport, sur 10 ans, les ressources de la CNRACL ont progressé de 39,7 % (6,67 milliards d'euros), portées par une hausse du nombre d'actifs de 2,6 % et des cotisations résultant de la progression de carrière d'une population vieillissante, par la revalorisation du point d'indice, des mesures catégorielles, et une hausse des taux de cotisation des agents (de 8,39 % à 11,10 %) et de leurs employeurs (de 27,4 % à 30,65 % en 2022, sans compter la hausse d'un point en janvier dernier).

Mais cette dynamique n'a pas pu compenser la hausse parallèle du nombre de retraités, ni la progression des dépenses par bénéficiaire, les prestations ayant augmenté de 54,2 % (8,62 milliards d'euros).

**À noter :** pour la mission, augmenter les cotisations des agents dans les mêmes proportions que celles des employeurs diminuerait leur rémunération nette annuelle de 260 € en moyenne, pour un gain de 581 millions d'euros en 2025. Mais les taux de cotisation étant désormais identiques à l'État, cette mesure devrait s'étendre à tous les agents.

### Le poids de la compensation démographique

En 1974, un principe de solidarité a instauré des transferts financiers entre régimes vieillesse de base pour compenser les déséquilibres démographiques et les différences de capacité contributive. Une prestation de référence fut définie, qui serait versée à un agent dans le cadre d'un régime unique fictif regroupant l'intégralité des salaires et des effectifs de retraités de plus de 65 ans. Elle fut ensuite revalorisée comme les pensions, c'est-à-dire comme les prix, un taux moyen de cotisation par actif permettant d'équilibrer le montant des contributions et des prestations. Suivant ce principe, les régimes excédentaires contribuent à la compensation et les régimes déficitaires en bénéficient.

Ce mécanisme de compensation (1,69 milliard d'euros en 2012 et 817 millions en 2022, soit 45 % du déficit global de cet exercice) représente, en 11 ans, un prélèvement de 16,7 milliards d'euros sur les comptes de la CNRACL.

L'effet sur les comptes est immédiat, qui affichent depuis 2018 un déficit continu et croissant, de 571 millions d'euros en 2018 à 1,82 milliard en 2022. Mécaniquement, les capitaux propres de la caisse se sont réduits jusqu'à devenir négatifs en 2018. La contribution de la CNRACL diminuant progressivement, elle devrait devenir bénéficiaire de la

compensation en 2027, à hauteur d'1 milliard d'euros en 2035.

Cette situation déficitaire de la CNRACL mais néanmoins contributive au mécanisme de compensation signifie que, même défavorable, sa situation démographique est meilleure que celle des autres caisses, notamment des salariés agricoles qui bénéficient de 2,5 milliards chaque année.

Dans cette compensation, la CNRACL souffre de l'exclusion des pensionnés de moins de 65 ans du calcul de son montant (21,4 % des départs contre 12,4 % pour les autres régimes avec les carrières longues ou en catégorie active) et de l'absence de prise en compte de la durée de cotisation pour pondérer les effectifs de retraités des différents régimes. Or, cette durée est le déterminant des droits à pension dans un régime, et l'absence de prise en compte pénalise les régimes dans lesquels les affiliés ont les durées cotisées les plus longues, ce qui est le cas pour la CNRACL par rapport aux autres caisses. **Ces anomalies devraient être corrigées.**

### L'incidence de la féminisation

La substitution de l'emploi d'un contractuel à un fonctionnaire est une réalité, particulièrement ces 10 dernières années (+2,5 % par an contre 0,1 % pour les fonctionnaires). Or, ils sont affiliés au régime général de sécurité sociale et au régime complémentaire de l'IRCANTEC, ce qui dégrade mécaniquement le ratio démographique de la CNRACL. Pour autant, cette diminution n'explique que 10 à 15 % de la dégradation.

Reste la situation des fonctionnaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL, qui ont le régime des contractuels. S'ils renaient dans ce régime, le surplus de cotisation à la CNRACL serait de 290 millions d'euros, auxquels s'ajouteraient 7 millions de cotisations à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), avec une majoration des cotisations employeurs de l'ordre de 110 millions d'euros, ce transfert restant neutre pour les agents, même si leur retraite n'intègre plus les primes.

**À noter :** pour autant, la mission recommande l'affiliation de l'ensemble des fonctionnaires à temps non complet.

Par ailleurs, la CNRACL se distingue des autres régimes par la part importante des femmes parmi les retraités, 70 % contre 53 % en moyenne dans l'ensemble des régimes, générant une espérance de vie à 65 ans de 21 ans et 11 mois, 7 mois de plus que l'ensemble des français (les femmes ayant une espérance de 23 ans et 4 mois contre 18 ans et 9 mois pour les hommes fonctionnaires). La caisse des dépôts évalue le surplus en résultant à 952 millions d'euros. S'y ajoute un âge de départ de 62 ans qui reste en moyenne inférieure de 7 mois à la population générale, en raison de la forte proportion de départ anticipé

au titre des carrières longues ou des catégories actives. **Au total, ce sont donc 14 mois de retraite versés en plus par la CNRACL.**

### L'effet des carrières longues

La retraite anticipée pour carrières longues, commune aussi au régime général, permet aux assurés ayant travaillé très jeunes de partir à la retraite à taux plein avant l'âge légal, sous réserve d'une durée d'assurance suffisante auprès des divers régimes d'assurance vieillesse. En 2022, 27 % des pensionnés sont partis à ce titre, la CNRACL regroupant à elle seule 69 % de ces départs anticipés, en raison de la part importante d'agents techniques, de maîtrise ou d'adjoints administratifs de catégorie C, à un âge moyen de 61,7 ans, contre 63,4 ans pour les agents sédentaires, avec une durée d'assurance supérieure pour les premiers.

S'y ajoute la catégorie active, qui regroupe les emplois avec un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ anticipé (policiers municipaux, sapeurs-pompiers). Il requiert 17 ans de services effectifs dans un tel emploi, et le départ est possible à 57 ans avec une augmentation jusqu'à 59 ans en 2030, incluses des bonifications (1 an tous les 5 ans pour les sapeurs-pompiers, 1 an par période de 10 ans dans les hôpitaux). Ces départs anticipés représentaient 20 % des départs à la retraite en 2022, mais 45 % des départs hospitaliers contre 6,1 % des départs territoriaux. La Caisse des dépôts estime ce dispositif à 400 millions d'euros par an. Reste qu'il se trouve peu à peu mis en extinction par la requalification des infirmiers et des aides-soignants en catégorie A. Les enjeux de cette catégorie devraient devenir inférieurs dans l'avenir, et pourraient être remis en cause dans le cadre d'une réflexion sur la prise en charge de la pénibilité et de la prévention de l'usure professionnelle dans la fonction publique, dont les agents ne bénéficient pas au titre du compte professionnel de prévention.

### Une très forte dégradation à brève échéance

En l'absence de correction, le déficit annuel de la CNRACL sera de 11 milliards en 2030, 2 fois celui du régime général, qui sert une pension à 10 fois plus de bénéficiaires. Se combineront la forte progression des prestations vieillesse (4,84 %) et invalidité (3,2 %) et une indexation sur l'inflation. De leur côté, les cotisations progresseront de 1,25 % en moyenne en raison d'un probable gel du point d'indice et d'un remplacement des retraités par de jeunes actifs. Le besoin de financement permanent s'établit donc à 306 millions d'euros en 2024, et les charges d'intérêts dépasseraient le milliard d'euros en 2029.

Le seul ajustement de la cotisation employeurs ne suffirait pas, le taux d'équilibre serait en effet de 41,85 % en 2025 et de 50,34 % en 2030.

Rapport IGAS, IGF et IGA septembre 2024.