Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2023

SOMMAIRE

Assurance statutaire, Prévoyance maintien de salaire, mutuelle santé.

Jurisprudences

Mutuelle santé
Assurance statutaire,
Prévoyance maintien de salaire :
Des couvertures de risques différents qu'il convient de préciser

La mutuelle Santé :

1) Utilité

Lorsqu'un agent doit faire face à des dépenses de santé, hors accident de service, de trajet ou maladie professionnelle, l'Assurance maladie (Sécurité sociale), le plus souvent, ne rembourse pas la totalité des dépenses.

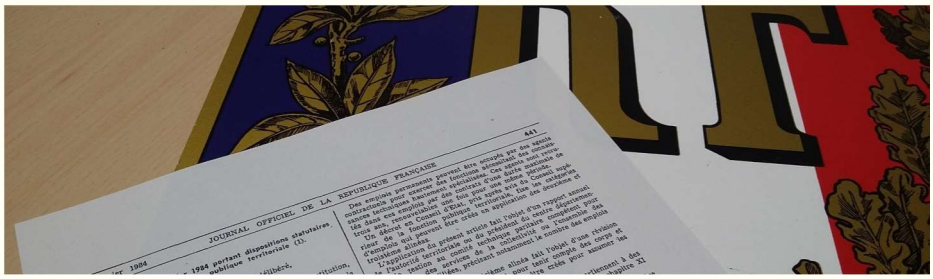
La mutuelle santé (ou complémentaire) complète ces remboursements, en totalité ou en partie.

Elle couvre les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident de la vie privée notamment :

- Les honoraires du médecin
- Les médicaments
- L'hospitalisation
- L'optique
- Les frais dentaires
- Les appareils auditifs
- Etc

Elle peut aussi prendre en charge des prestations qui ne sont pas du tout remboursées par l'Assurance maladie (par exemple l'ostéopathie ou certains vaccins).

Elle peut aussi proposer des services associés (assistance, prévention, etc.)



cdg27
centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

2) La participation des employeurs

Au 1er janvier 2026 : les employeurs territoriaux auront l'**obligation** de participer à la **mutuelle santé** de leurs agents, soit par des contrats labellisés, soit en adhérant à la convention de participation du Centre de Gestion dont **la MUTAME est actuellement attributaire**.

ATTENTION : Vous devez choisir pour le versement de votre participation **soit les contrats labellisés soit la convention de participation**, mais en aucun cas les deux.

Le choix de la collectivité ou de l'EPCI s'effectue par délibération avec l'avis préalable du Comité Social Territorial pour le montant de ladite participation.

Le décret n°2022-581 du 20 Avril 2022, article 6, prévoit une participation obligatoire à compter du 01/01/2026 d'un montant minimum de 15 euros mensuels par agent.

De nombreux employeurs ont déjà mis en place cet avantage social pour leurs agents. Si vous souhaitez intégrer ce dispositif avant le 01 janvier 2026, contacter assurance@cdg27.fr

Assurance statutaire et Prévoyance maintien de salaire

Force est de constater qu'il existe souvent une confusion entre l'assurance statutaire et la prévoyance maintien de salaire, d'autant plus que les assureurs sont parfois les mêmes

Assurance statutaire	Prévoyance maintien de salaire
Pour la collectivité ou EPCI	Pour l'agent
Contrat de la collectivité ou contrat groupe CDG (CNP via relyens actuellement)	Contrat labellisé ou convention de participation du CDG (MNT actuellement)
Cotisation à la charge de l'employeur	A la charge de l'agent avec une participation employeur
Remboursement à la collectivité des salaires, primes, frais médicaux, en fonction du contrat de la collectivité	Complément de salaire versé à l'agent, lors du passage à demi traitement
En fonction des risques assurés : Maladie ordinaire, Accident de service, Maladies professionnelles, Congé de Longue Maladie, Congé de Grave Maladie ou Congé de Longue Durée	En fonction des options choisies par l'agent : Maintien de salaire 90% ou 95% en cas d'incapacité, avec régime indemnitaire ou non, en cas d'invalidité, Capital perte de retraite, Capital décès
En fonction des garanties choisies : Délai de carence, remboursement du régime indemnitaire, charges patronales	Prise en charge à 90 ou 95%, avec le régime indemnitaire ou non, incapacité, Capital perte de retraite et capital décès

Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2023

Assurance Statutaire :

Pour les agents publics, les employeurs sont en auto assurance avec, le cas échéant, des remboursements par la CPAM si l'agent est IRCANTEC.

Les collectivités territoriales et EPCI doivent supporter la prise en charge de différentes prestations :

des prestations en espèces

- la maladie ou les accidents de la vie privée
- la maternité – l'adoption – la paternité
- les accidents de service, de trajet, les maladies professionnelles.

des prestations en nature

- le remboursement des frais de soins de santé en cas service, de trajet, de maladie professionnelle
- les frais funéraires en cas de décès suite à un accident de service de trajet, une maladie professionnelle

des capitaux

- en cas de décès d'un agent

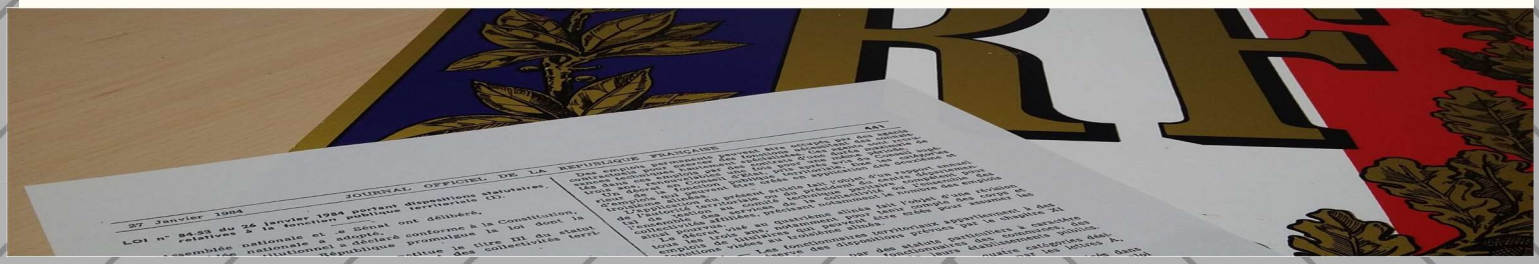
Afin de ne pas mettre en péril leurs finances, il est donc préférable de contracter un contrat d'assurance statutaire, auprès d'un assureur privé pour faire face à ces différentes dépenses.

Ces remboursements visent à pouvoir remplacer l'agent malade, sans avoir à supporter un coût salarial double (agent malade + agent en remplacement) et à prendre en charge l'ensemble des frais médicaux en cas d'accident de service, de trajet et de maladies professionnelles.

Pour ce faire, les employeurs publics peuvent soit signer un contrat individuel avec un assureur, soit adhérer au contrat groupe du Centre de Gestion.

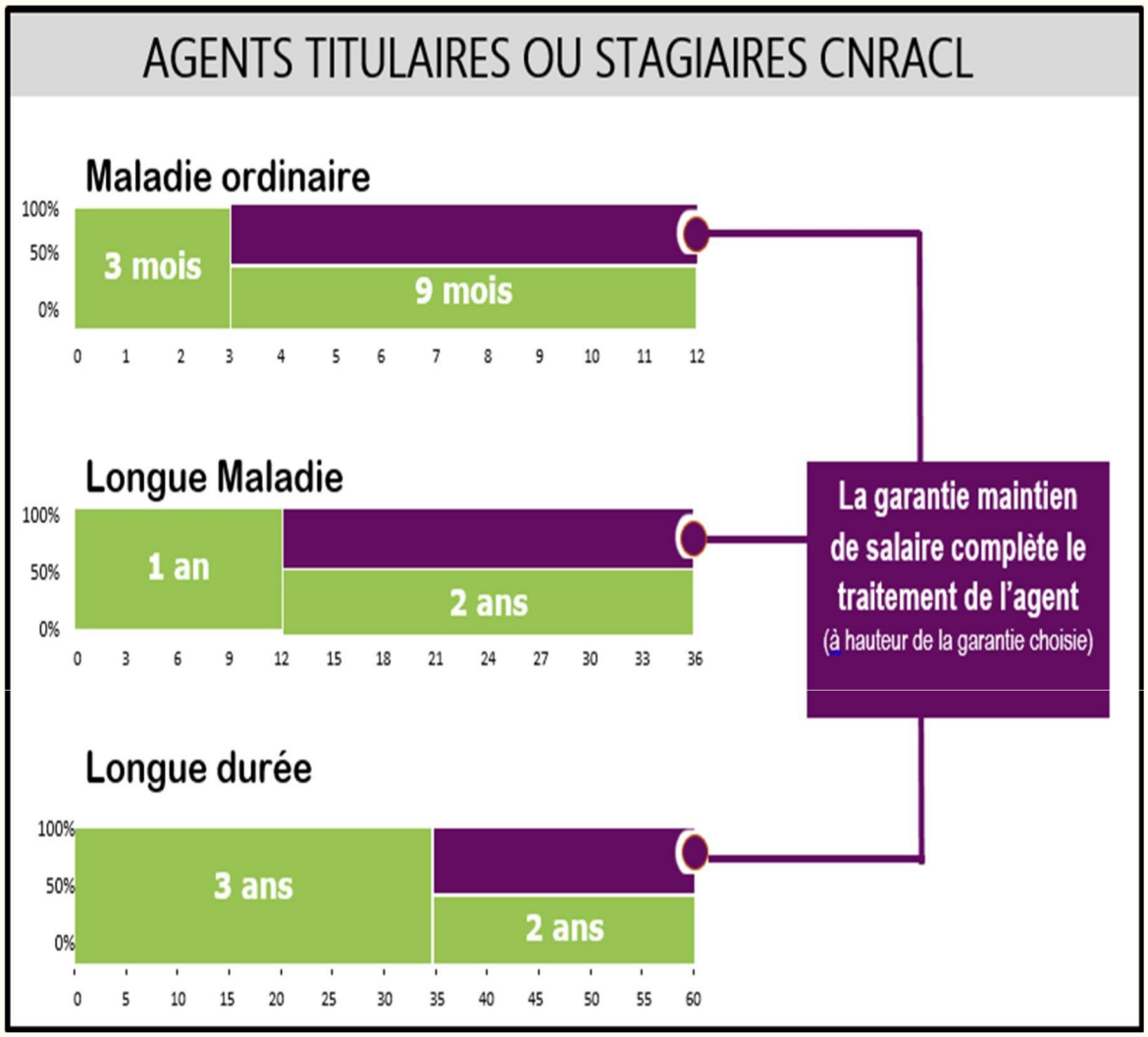
Dans ce contrat groupe, les collectivités et EPCI de moins de 30 agents peuvent adhérer à tout moment.

Pour en savoir+



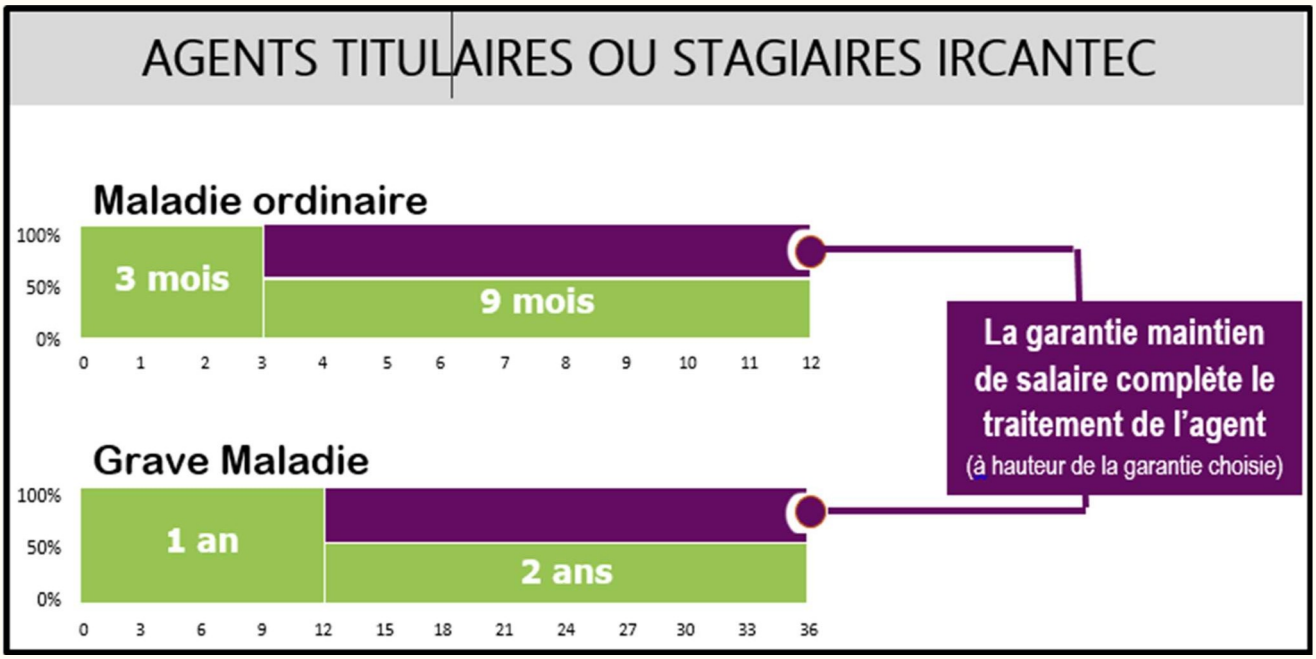
Prévoyance Maintien de salaire :

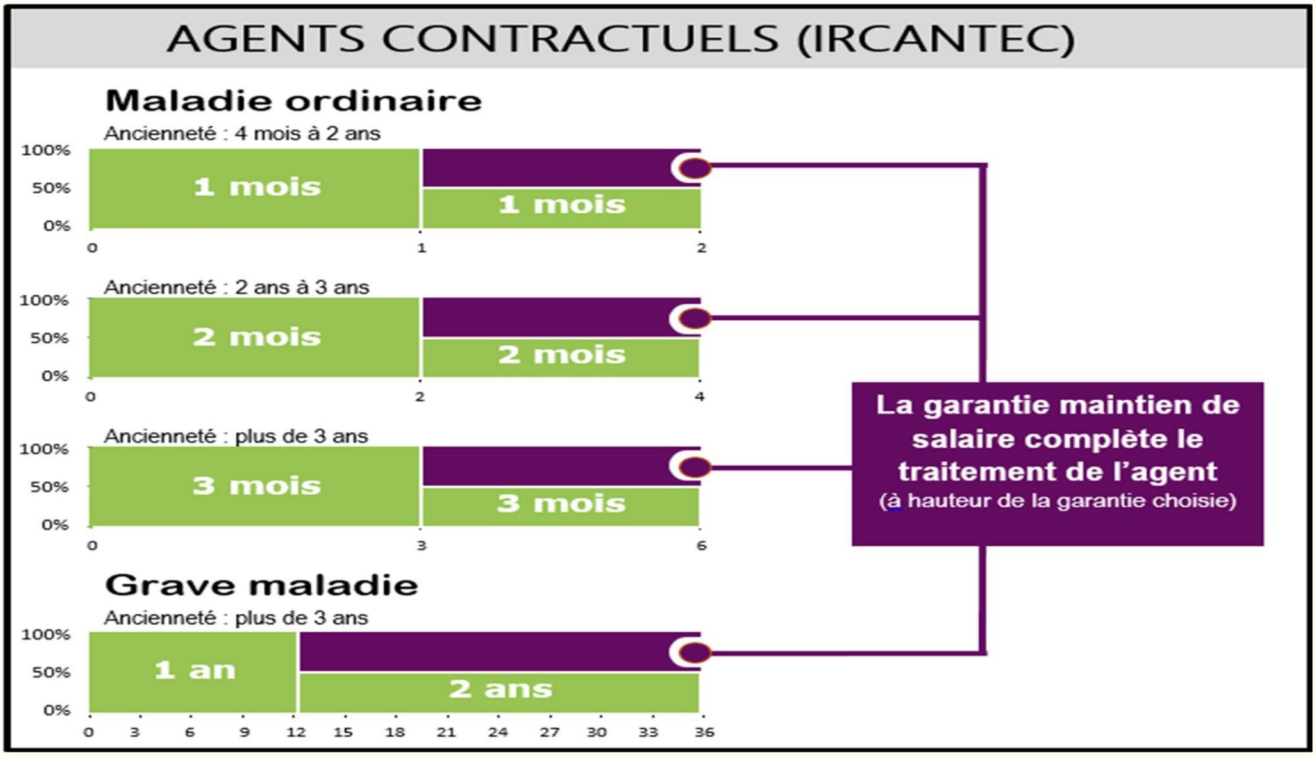
Les agents publics en arrêt ont des droits à rémunération variable en fonction du type d'arrêt maladie et de leur ancienneté. Afin de pouvoir maintenir le salaire soit à 90% ou à 95% lorsque celui-ci est à demi-traitement, l'agent peut souscrire un contrat de prévoyance maintien de salaire.

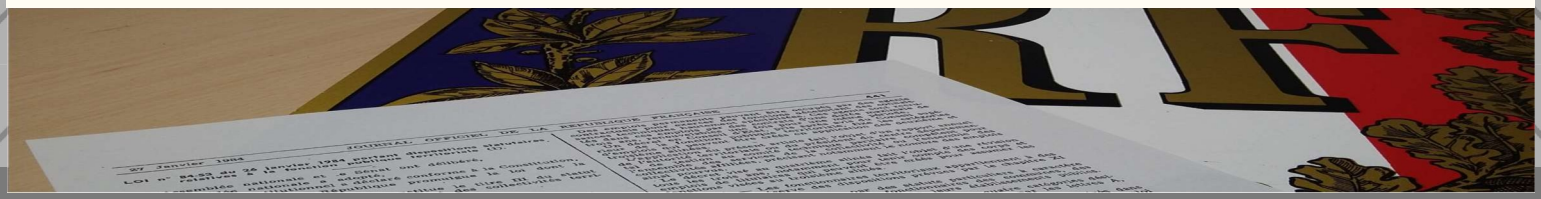


Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2023







Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2023

Quid du régime Indemnitaire pendant un arrêt ?

L'Indemnité de Fonction de Sujétion et Expertise(IFSE) constitue un complément de rémunération.
Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...). Ce montant est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie professionnelle.
Le régime indemnitaire peut être suspendu en cas de maladie ordinaire si une délibération de l'assemblée délibérante le prévoit.

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire <u>ne permet pas le maintien de l'IFSE en cas de Congé en cas de congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée.</u>

Cette disposition s'impose à tous les employeurs publics. Toutefois, lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

Le salaire de référence pris en compte par l'assureur est celui du dernier jour travaillé avant le début de l'arrêt maladie, avec ou sans le régime indemnitaire et la NBI, (en fonction des garanties prises par l'agent)

Quel est l'élément de paie qui déclenche la prévoyance maintien de salaire ?

Uniquement le passage à demi traitement et en aucun cas la suppression du régime indemnitaire si le salaire est à 100%

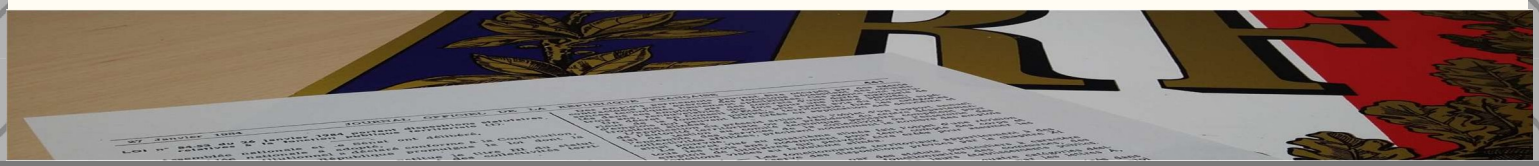
La participation de l'employeur

Les employeurs territoriaux auront l'**obligation** de participer à la **prévoyance maintien de salaire de leurs agents, au 01 janvier 2025,** soit par des contrats labellisés, soit en adhérant à la convention de participation du Centre de Gestion qui se trouve être actuellement **<u>la MNT</u>** .

ATTENTION : Vous devez choisir pour le versement de votre participation soit les contrats labellisés soit la convention de participation, **mais en aucun cas les deux.**

Le choix de la collectivité ou de l'EPCI s'effectue par délibération avec l'avis préalable du Comité Social Territorial pour le montant de ladite participation.

Cette participation devient une obligation pour chaque employeur public à compter du 01 janvier 2025 et ne peut être inférieure à 7 euros par mois, sauf si le montant dû par l'agent est inférieur à 7 €



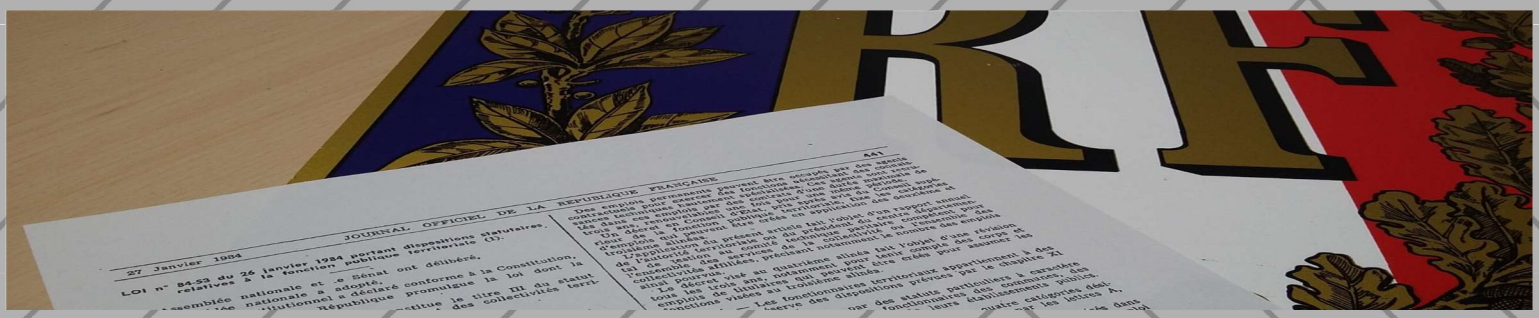
Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2023

Jurisprudences :

CAA de Lyon, 27 septembre 2023, requête n°21LY00827 : Agent d'une commune et maire d'une autre : les fournitures ne doivent pas être confondues !

Un attaché territorial employé au sein d'une commune comme secrétaire général de la mairie et par ailleurs maire d'une commune voisine s'est vu infligé un blâme.
Pour rappel, « toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale » (article L. 530-1 code général de la fonction publique).
Le blâme infligé en l'espèce constitue une des sanctions du premier groupe.
Les juges saisis par l'intéressé pour la demande d'annulation de son blâme ont été amenés à rechercher si les faits reprochés constituaient des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue était proportionnée à la gravité de ses fautes.
Il s'avère que pour sanctionner cet agent, le maire de la commune où il travaillait s'est en effet fondé sur le fait que l'agent avait utilisé de manière illicite la machine à affranchir appartenant à la commune, avait envoyé des courriers d'ordre personnel pendant son temps de travail et enfin avait tenu des propos impertinents envers le maire.
Pour sa défense, l'intéressé a d'abord déclaré avoir obtenu l'autorisation du maire pour utiliser la machine à affranchir, puis qu'il avait compensé ce manquement en affranchissant des courriers pour le compte de son employeur sur ses deniers personnels. Mais il n'a cependant justifié d'aucune autorisation écrite.
Les juges de la CAA de Lyon y ont vu la reconnaissance qu'il avait bien commis les faits qui lui étaient reprochés.
Les juges ont donc considéré que ces faits étaient constitutifs de manquements de l'agent à ses obligations découlant de son statut et justifiaient le prononcé d'une sanction disciplinaire. Les juges ont ainsi constaté que le maire n'a commis aucune erreur d'appréciation en infligeant un blâme à l'agent.

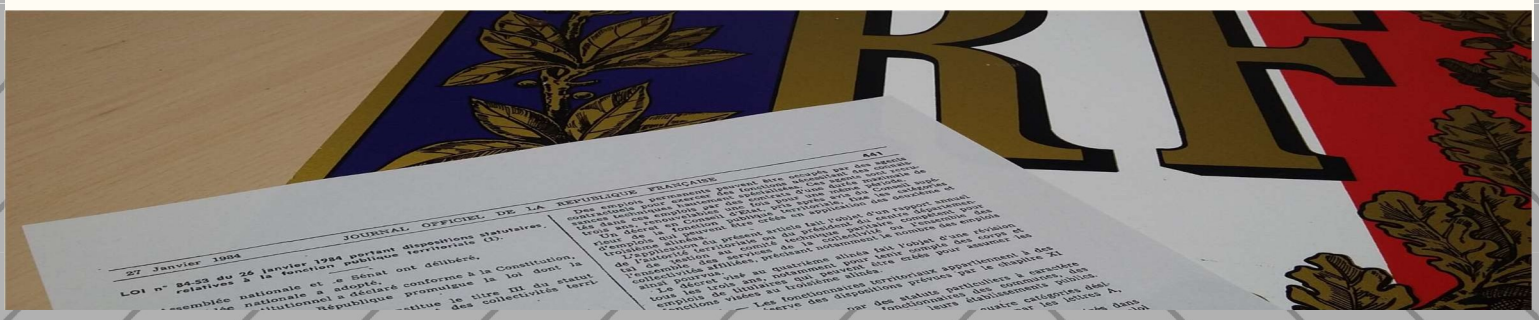


Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2023

Conseil d'État N° 459023– 03/11/2023 : La conduite en état d'ébriété rend l'accident de trajet détachable du service

Mme B... C... a demandé au tribunal administratif de Paris l'annulation de la décision du 29 mars 2018 par laquelle la maire de Paris a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident mortel dont son époux, M. A... C..., a été victime le 23 juin 2015 et à ce qu'il soit enjoint à la Ville de Paris de prendre une nouvelle décision reconnaissant l'imputabilité au service de l'accident de M. C..., de reconsidérer les droits subséquents de ses ayants-droits et de lui verser la pension d'invalidité qui lui est due. Par un jugement n° 1808117 du 9 janvier 2020, le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande.
Par un arrêt n° 20PA00835 du 5 octobre 2021, la cour administrative d'appel de Paris a rejeté l'appel formé par Mme C... contre ce jugement.

Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que le 23 juin 2015, après avoir participé à un repas de service organisé pour fêter la période dite de fin de chauffe, au cours duquel ont été consommées des boissons alcoolisées, M. C..., regagnant son domicile au moyen d'un scooter de service, a perdu le contrôle de son véhicule alors qu'il circulait sur l'autoroute A12 à une vitesse d'environ 110 km/h et a heurté un camion, avant d'être projeté sur une voie de circulation et percuté par le véhicule qui le suivait.
Il ressort également de ces énonciations que le taux d'alcool dans le sang de M. C... au moment de cet accident, qui a fait l'objet de deux analyses distinctes par deux laboratoires différents, a été estimé entre 0,89 g et 1,07 g/l de sang, soit un taux supérieur au taux maximal autorisé pour la conduite de véhicules.
Ainsi, c'est par une appréciation souveraine des faits, exempte de dénaturation, que la cour administrative d'appel a jugé que la décision de la Ville de Paris refusant l'imputabilité de l'accident au service était suffisamment motivée.

Le conseil d'état valide donc la non imputabilité de l'accident de trajet au vu de la faute détachable du service de cet agent