



Groupe de travail Protection sociale des contractuels

Restitution

Réseau interministériel de Modernisation de la fonction RH

13/06/2019



**Centre Interministériel de Services Informatiques
relatifs aux Ressources Humaines**

Ordre du jour



Ordre du jour



CONTEXTE

- Le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit un recours accru aux contractuels. La gestion de cette population notamment en matière de protection sociale diffère de celle des fonctionnaires car elle fait appel à des modes de gestion généralement basés sur des textes issus du droit privé (code du travail, code de la sécurité sociale).
- C'est pourquoi le CISIRH a souhaité accompagner les ministères et proposer un groupe de travail (GT) dédié à cette problématique autour de trois thématiques : la gestion du chômage, la maladie et la gestion des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), les accidents du travail et maladie professionnelle.
- En parallèle, la DGAFP prendra les mesures d'application nécessaires à la mise en œuvre des dispositions du projet de loi portant sur les contractuels (notamment modification du décret du 17 janvier 1986). Ce sera également l'occasion de toiletter les dispositions existantes notamment en matière de protection sociale des contractuels.

ENJEUX

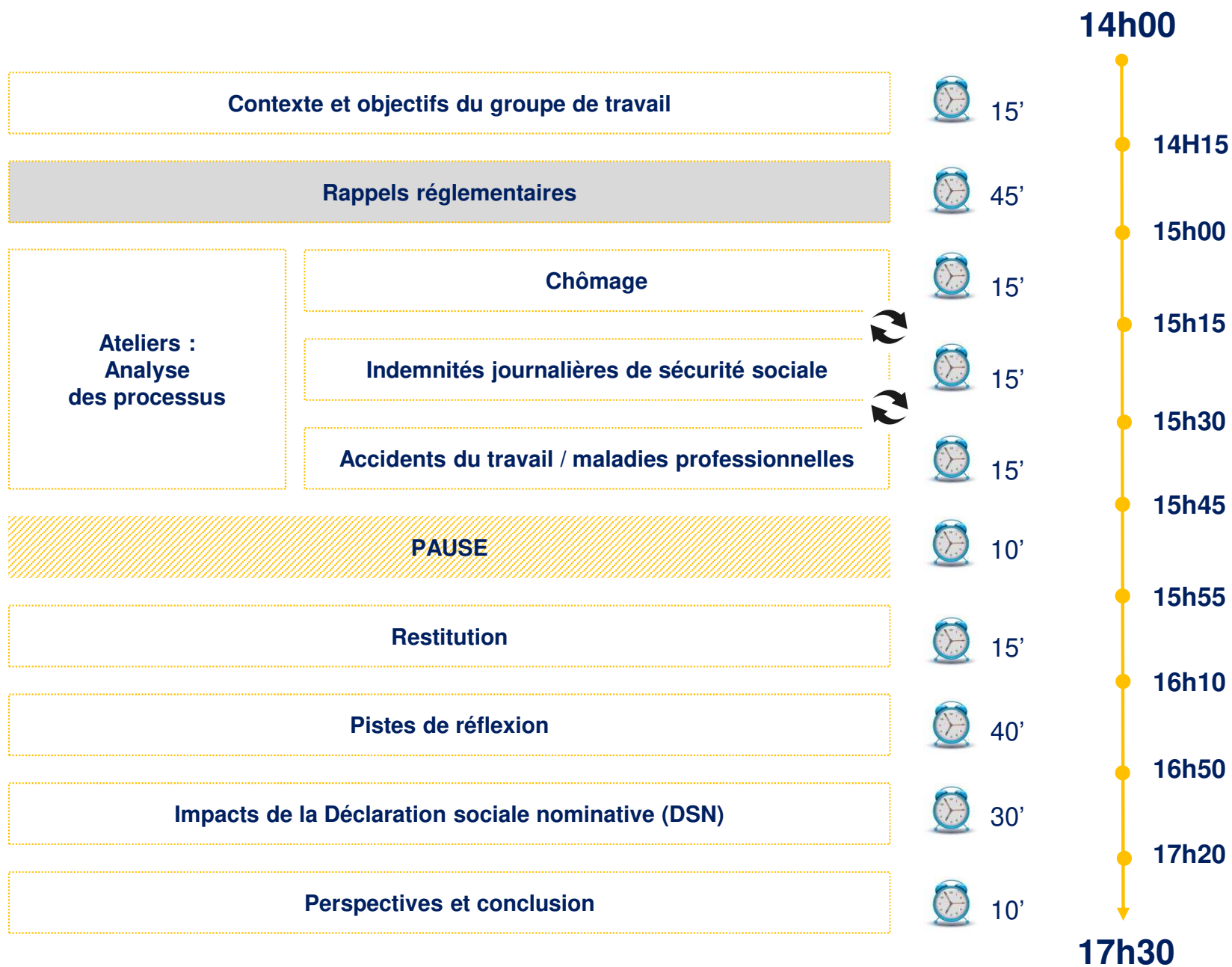
- Ce groupe de travail (GT) est à la croisée de plusieurs thématiques :
 - ✓ **Sociales** (gestion des accidents de la vie des agents)
 - ✓ **Juridiques** (respect de la réglementation)
 - ✓ **Organisationnelles** (gestion des relations entre ministères et acteurs de la protection sociale des agents contractuels)

OBJECTIFS

- Ce groupe de travail doit permettre de faciliter le travail des gestionnaires en :
 - 1) rappelant la réglementation et en répondant à leurs interrogations
 - 2) identifiant les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien
 - 3) dégageant des solutions issues des bonnes pratiques des ministères et en présentant des pistes de réflexion



Ordre du jour



Rappels réglementaires

La gestion du chômage des agents contractuels : rappel de la réglementation



Fondements juridiques

- L'article L. 5424-1 du code du travail prévoit que **les agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat** et de ses établissements publics administratifs **ont droit à l'allocation d'assurance chômage accordée et calculée dans des conditions similaires à celles des salariés du secteur privé.**
- L'article 244 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 maintient le **principe de perte involontaire d'emploi et prévoit un décret d'application.**
- La convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage (CAC 2017) fixe les modalités d'octroi et de calcul des allocations chômage des salariés.
- Les circulaires DGEFP/DGAFF/DGCL/DGOS/DB des 21 février 2011 et 3 janvier 2012 déclinent la réglementation chômage au regard des spécificités tenant à l'emploi public.

Principes

- **Application des règles de la convention d'assurance chômage, dès lors que la fonction publique ne présente pas de spécificités**, notamment s'agissant des règles relatives :
 - ✓ à l'affiliation
 - ✓ au différé d'indemnisation
 - ✓ aux différents cumuls
 - ✓ à la période de référence calcul
 - ✓ au recours à compter du 122^{ème} jour
 - ✓ *etc.*
- Les **spécificités tenant à l'emploi public sont déclinées par les circulaires** précitées, principalement pour la détermination du salaire de référence et les cas de perte d'emploi.

Rappels réglementaires

La gestion du chômage des agents contractuels : options offertes aux employeurs publics



- L'article L. 5424-2 du code du travail énumère les options offertes à l'employeur public au regard de l'assurance chômage des agents contractuels.

Régime d'auto-assurance

- **L'employeur public assure lui-même le risque de chômage** pour ses agents et prend à sa charge l'indemnisation au titre du chômage de ses anciens agents.
- Aucune contribution d'assurance chômage n'est due.

Convention de gestion

- La gestion de **l'indemnisation de l'assurance chômage est confiée par convention à Pôle emploi**. L'employeur public reste dans le cadre de l'auto-assurance, il ne verse pas de contribution d'assurance chômage, mais le montant des allocations versées et les frais de gestion engagés par Pôle emploi lui sont facturés.
- La délégation s'organise *via* une convention-cadre entre l'Etat et Pôle emploi et donne lieu à des annexes conventionnelles par ministères.
- Cette option permet à l'employeur public de se **libérer des contraintes administratives liées à la mise en œuvre d'une réglementation complexe**.
- A ce jour, **tous les ministères disposent ou disposeront prochainement d'une annexe conventionnelle** de gestion avec Pôle emploi. Pour les ministères disposant d'une convention de gestion, les avantages sont les suivants :
 - ✓ pour l'administration - **gain de temps, allègement de la charge de travail** dans le traitement des dossiers et **minoration du risque contentieux** : Pôle emploi effectue l'examen et la définition des droits des agents inscrits comme demandeurs d'emploi, le calcul et le paiement de l'allocation chômage et gère les recours, notamment examen des situations individuelles n'ouvrant pas droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).
 - ✓ pour l'agent - **simplification** : l'agent dispose d'un interlocuteur unique pour les calculs, le versement de l'ARE et pour le suivi de la recherche d'emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi.

Adhésion au régime d'assurance chômage

- Dans ce cas, **l'indemnisation du chômage est prise en charge par le régime d'assurance chômage** et les contributions d'assurance chômage doivent être versées. **Cette option n'est pas possible pour l'Etat et ses établissements publics.**

Rappels réglementaires


La délégation de gestion du chômage des agents contractuels : compétences respectives de l'employeur public et de Pôle emploi



Pôle emploi

- **Pôle emploi calcule et verse l'allocation chômage** ainsi que le règlement de la cotisation retraite. Pôle emploi assure également la gestion des éventuels indus et contentieux. Le montant correspondant aux allocations et aux frais de gestion sont facturés à l'employeur.
- Parmi les conditions requises pour percevoir l'ARE, le demandeur d'emploi doit être à la recherche effective et permanente d'un emploi. Le suivi de la recherche d'emploi vise à contrôler que l'allocataire respecte ses obligations en matière de recherche d'emploi. **Ce suivi est exclusivement exercé par Pôle emploi.**
- **L'employeur public peut se rapprocher de Pôle emploi en cas de doute sur l'effectivité** de la recherche d'emploi de leurs anciens agents, à charge pour Pôle emploi de contrôler la réalité de la recherche d'emploi, de radier, le cas échéant, le demandeur d'emploi et d'en informer l'unité territoriale de la DIRECTE (représentant le Préfet par délégation).

Employeur

- **Transmission de l'attestation employeur**
 - ✓ Dès le terme du contrat, l'employeur public a l'obligation :
 - de remettre à l'intéressé une attestation employeur lui permettant de faire valoir ses droits
 - de transmettre ce même document à Pôle emploi.
 - ✓ Lors de l'établissement du document, l'employeur public qualifie la rupture de la relation de travail (perte volontaire ou involontaire d'emploi) selon le protocole annexé à l'annexe conventionnelle ministérielle et renseigne les données relatives au salaire de référence.
 - ✓ La transmission du document à Pôle emploi permet de faciliter l'inscription du demandeur d'emploi au chômage, de raccourcir le délai de traitement de son dossier, de mettre à jour les dossiers des demandeurs d'emploi en cas de reprise d'activité.
-  **Attention : il appartient à l'intéressé de s'inscrire auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi, dès le terme de son contrat.**
- **Modalités de transmission de l'attestation**
 - ✓ Pour les employeurs ayant au moins 10 salariés, la transmission de l'attestation se fait obligatoirement par voie électronique. Les conditions de cette transmission électronique sont définies par l'arrêté du 14 juin 2011 relatif aux conditions de transmission dématérialisée des attestations mentionnées à l'article R.1234-9 du code du travail. La transmission est opérée :
 - soit par dépôt de fichier provenant du logiciel de paye de l'employeur. Le dépôt s'effectue par internet (via le protocole de transfert de fichier sécurisé SFTP ou le site Net entreprise) ou par VPN
 - soit par saisie en ligne de l'employeur sur le site prévu à cet effet par Pôle emploi.

Rappels réglementaires

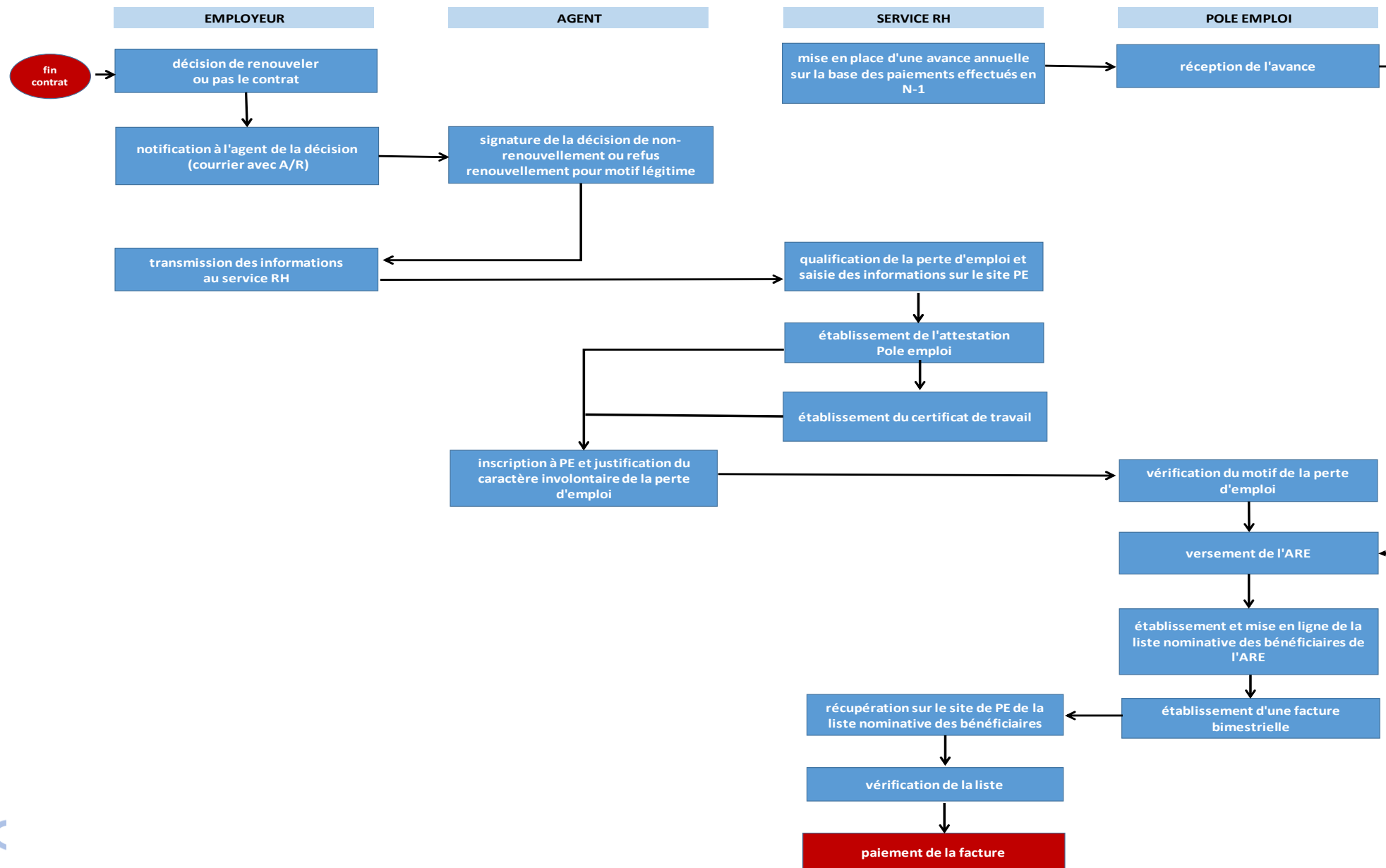
Chômage : Questions ministérielles et précisions



Questions/remarques des ministères	Réponses/précisions de la DGAFP
	<ul style="list-style-type: none">La notion de « perte involontaire d'emploi » a été maintenue dans la fonction publiqueIl y a un décalage entre les circulaires de 2011 et 2012 et la convention d'assurance-chômage, ce qui peut générer des différences d'interprétation
<ul style="list-style-type: none">Cas où, malgré une qualification de perte involontaire d'emploi, l'ARE n'est pas versée notamment en cas d'absence de postes disponibles lors de retours après congés pour convenance personnelle (MC)	
<ul style="list-style-type: none">Cas d'agent en CDI qui, après réintégration suite à congé pour convenance personnelle, n'a pas trouvé de poste disponible et où, malgré une qualification de perte involontaire d'emploi, l'ARE n'a pas été versée. La situation a été réglée en contactant Pôle emploi (MEF)	<ul style="list-style-type: none">Le sujet a été identifié par la DGAFP. Il est lié aux questions relatives à la disponibilité. Il est nécessaire de clarifier ces dispositions, en procédant par voie réglementaire afin d'éviter des divergences d'interprétation

Rappels réglementaires

La gestion du chômage : processus avec une convention de gestion



Rappels réglementaires

Le régime d'affiliation des agents contractuels pour la couverture des risques liés à la maladie, la maternité, l'invalidité, le décès et les AT/MP



Fondements juridiques

- Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels (article 2)
- L'article L. 413-14 du code de la sécurité sociale
- L'arrêté du 27 février 1961 portant application des dispositions de l'article 57 du décret n° 60-452 du 12 mai 1960 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la sécurité sociale

Principes

- Par principe, la **législation du régime général de sécurité sociale** ainsi **que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles** s'appliquent aux agents contractuels, sauf dispositions contraires.
- Les droits issus du régime de sécurité sociale sont complétés par les droits issus du décret du 17 janvier 1986. En tout état de cause, **l'agent contractuel bénéficie a minima de la couverture du régime général.**
- L'affiliation aux différents risques d'assurance sociale dépend de quatre facteurs :
 - ✓ le type de risque couvert
 - ✓ le type de contrat
 - ✓ la durée du contrat pour les CDD ou le caractère à temps complet ou incomplet pour les CDI
 - ✓ le fait que l'agent relève d'une administration de l'État ou d'établissements publics à caractère administratif au sein desquels il convient de distinguer les établissements selon la taille en effectif.

En résumé

- ➔ Maladie, maternité, invalidité et décès = régime général *via* les CPAM
- ➔ AT/MP = régime général *via* les CPAM ou Employeur en fonction de la nature et de la durée du contrat (*cf.* planche Gestion des AT/MP).

Rappels réglementaires

Les droits à congé maladie des agents contractuels



- **Le congé maladie – article 12 du décret du 17 janvier 1986**

Formalité	<ul style="list-style-type: none">• Présentation d'un certificat médical
Durée limitée	<ul style="list-style-type: none">• Lorsque l'utilisation est continue : 12 mois• Lorsque l'utilisation est discontinuée : période comprenant 300 jours de services effectifs

Maintien différencié du traitement, pendant le congé, selon l'ancienneté de l'agent		
Ancienneté	Maintien du traitement	
	Plein traitement	Demi-traitement
Après 4 mois de services	1 mois	1 mois
Après 2 ans de services	2 mois	2 mois
Après 3 ans de services	3 mois	3 mois

Rappels réglementaires

Les droits à congé maladie des agents contractuels



- **Le congé de grave maladie – article 13 du décret du 17 janvier 1986**

Formalités	<ul style="list-style-type: none">• Expertise d'un médecin agréé spécialiste• Avis du comité médical compétent
Conditions d'ouverture	<ul style="list-style-type: none">• Cumul d'au moins 3 années de services effectifs• L'agent doit être atteint d'une affection dument constatée qui :<ul style="list-style-type: none">✓ le met dans l'impossibilité d'exercer son activité✓ nécessite un traitement et des soins prolongés✓ présente un caractère invalidant et de gravité confirmée
Durée et modalités de traitement	<ul style="list-style-type: none">• Possible par périodes de 3 à 6 mois, dans la limite de 3 ans dont 12 mois à plein traitement et 24 mois à demi-traitement
Reconstitution du droit à congé grave maladie	<ul style="list-style-type: none">• Lorsque la durée de reprise des fonctions est supérieure à 12 mois

Rappels réglementaires

Les droits à congé maladie des agents contractuels



• Le congé sans traitement – article 16 du décret du 17 janvier 1986

Conditions d'ouverture	<ul style="list-style-type: none">L'agent se trouve sans droit à congé rémunéré pour raison de santé parce qu'il ne peut pas bénéficier du congé maladie ou du congé grave maladie au regard de son ancienneté inférieure aux seuils d'ouverture des droitsL'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire
Durée	<ul style="list-style-type: none">1 an

• Le congé sans traitement – article 17-2° du décret du 17 janvier 1986

Conditions d'ouverture	<ul style="list-style-type: none">L'agent a épuisé les droits à congé rémunéréIl est toujours en incapacité temporaire d'exercer les fonctions
Durée	<ul style="list-style-type: none">1 anProlongation de 6 mois s'il résulte d'un avis médical qu'il est susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période

Rappels réglementaires

La gestion des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)

Principes

- En cas de maladie d'un agent contractuel, celui-ci perçoit, comme les salariés rattachés au régime général de sécurité sociale, des **indemnités journalières de la part de la sécurité sociale (IJSS)**.
- Pour en bénéficier, les agents contractuels doivent, d'une part, avoir fait parvenir à leur CPAM les volets 1 et 2 de leur arrêt maladie et, d'autre part, **justifier de durée de cotisations** au titre de la maladie suffisante.
- Dans la fonction publique de l'Etat, l'employeur public maintenant la rémunération des agents, la perception des IJSS doit faire l'objet d'une déclaration auprès du service gestionnaire afin d'être ensuite reprise en paye.

Modalités de gestion

PRECOMPTE

- Le ministère **maintient la rémunération** de l'agent en congé maladie **mais effectue un précompte** :
 - ✓ L'administration **calcule un montant indicatif d'IJSS** (jours de carence sécurité sociale inclus) que l'agent percevra et **déduit ce montant indicatif de la rémunération due** à l'agent : l'agent ne perçoit donc pas une « double rémunération ».
 - ✓ Une fois le congé terminé, le ministère attend de recevoir le récapitulatif des IJSS perçues par l'agent malade pour verser la différence, le cas échéant.
- Si l'agent ne communique pas au service gestionnaire le montant des IJSS perçues, l'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

DOUBLE REMUNERATION

- L'administration **continue de rémunérer l'agent** alors que celui-ci perçoit des IJSS en parallèle.
- **A la fin du congé de maladie** et à compter de la **réception du récapitulatif des IJSS perçues** par l'agent malade, le ministère reprend le montant des IJSS en paye.
- Si l'agent ne communique pas au service gestionnaire le montant des IJSS perçues, l'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées



Quelles sont les modalités de reprise des IJSS au sein de votre ministère ?

Rappels réglementaires

Maladie et gestion des IJSS : Questions ministérielles et précisions (1/2)



Questions/remarques des ministères	Réponses/précisions de la DGAFP
	<ul style="list-style-type: none">Congé grave maladie : les contractuels ne peuvent pas bénéficier du CLD car les indemnités journalières sont limitées à 3 ans. Au-delà de cette période, ils relèvent du régime général relatif à l'invalidité
<ul style="list-style-type: none">Il arrive que la validation du dossier dans Net entreprises ne déclenche pas le versement des IJSS, ce qui oblige les ministères à se rapprocher des CPAM pour régler ce sujet	
<ul style="list-style-type: none">Normalement, les agents sont informés du versement des IJSS et des raisons pouvant conduire au non-versement, excepté dans le cas où l'administration n'est pas au courant et doit contacter la CPAM	
<ul style="list-style-type: none">Certains ministères s'interrogent sur ce qui est à remplir dans Net entreprises	
<ul style="list-style-type: none">Quelles sont les règles qui s'appliquent au fonctionnaire détaché sur contrat en matière de maladie ?	<ul style="list-style-type: none">Une expertise est en cours à la DGAFP au regard des pratiques et de la réglementation. En effet, le fonctionnaire détaché sur contrat conserve son régime de retraite mais pas nécessairement les autres régimes, dont la maladie.En fonction des réflexions sur le contrat, une clarification pourra être faite.

Rappels réglementaires

Maladie et gestion des IJSS : Questions ministérielles et précisions (2/2)

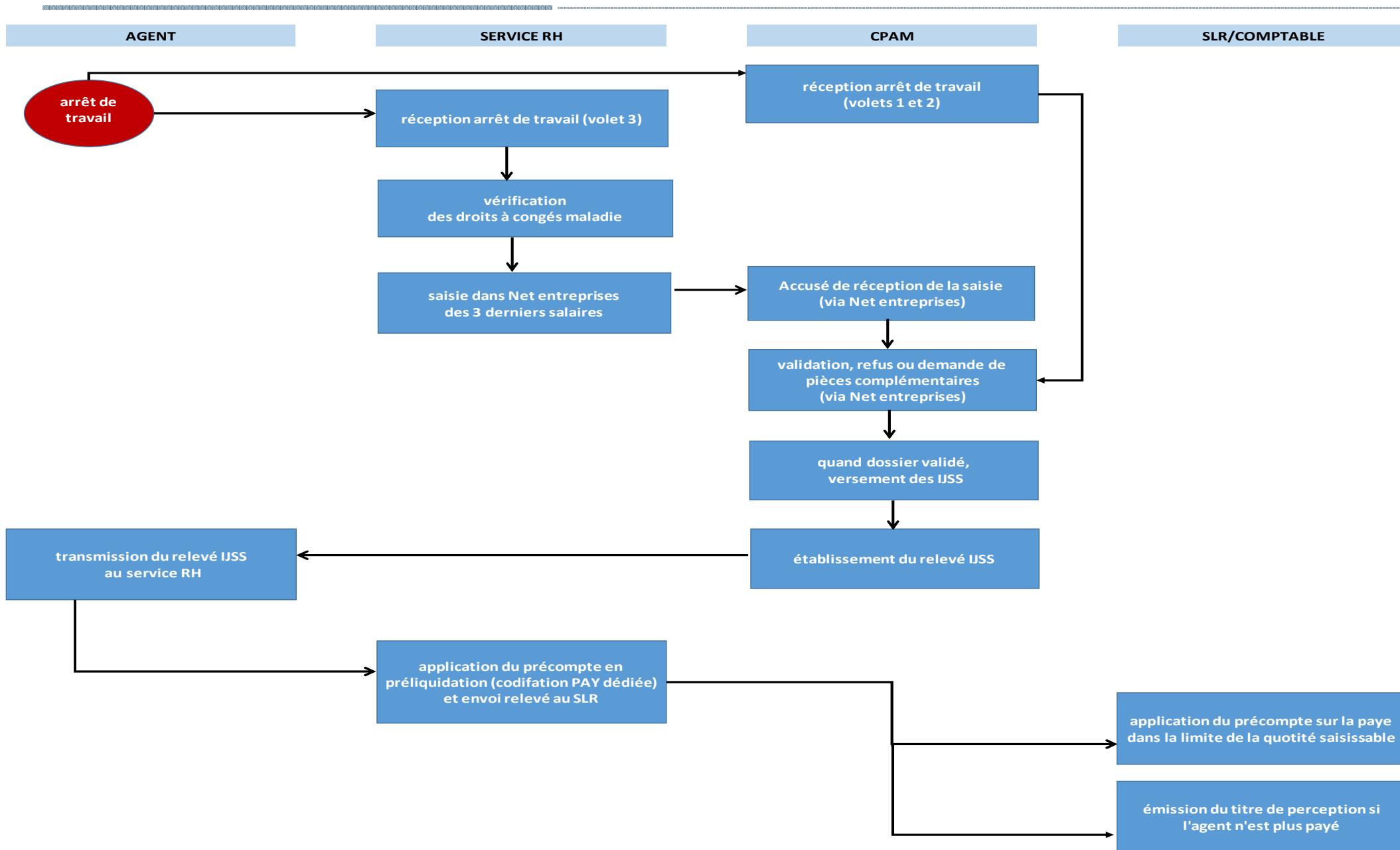


- Etat des lieux des modalités de gestion au sein des ministères

Précompte	Double rémunération	Subrogation
<ul style="list-style-type: none">Ministère de l'agriculture	<ul style="list-style-type: none">Ministère de la culture	<ul style="list-style-type: none">Ministère des affaires étrangères
<ul style="list-style-type: none">Services du Premier ministre	<ul style="list-style-type: none">Ministère de l'écologie	
<ul style="list-style-type: none">Ministères financiers/SG	<ul style="list-style-type: none">Ministère des armées	
<ul style="list-style-type: none">INSEE	<ul style="list-style-type: none">Ministère de l'éducation nationale	

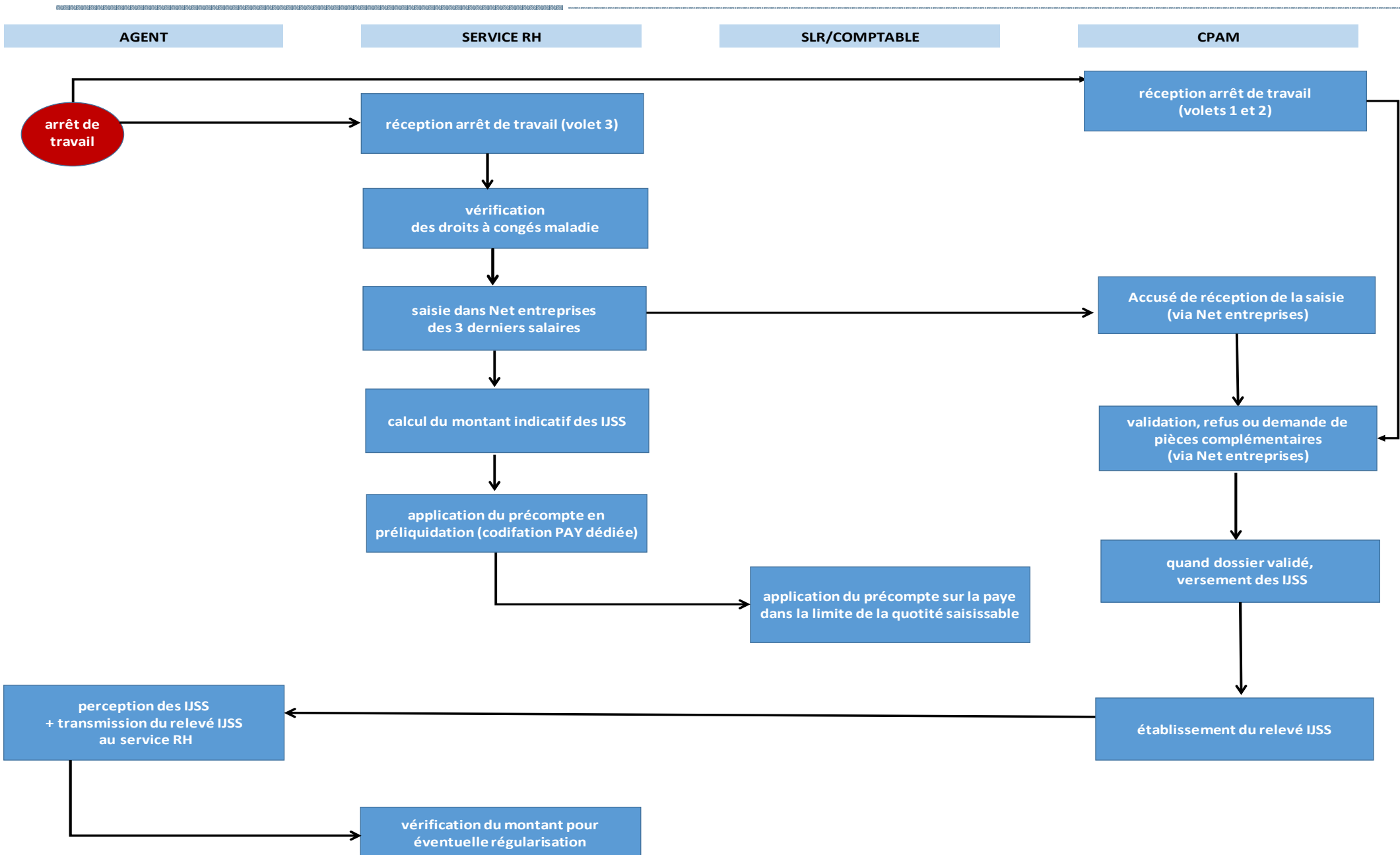
Rappels réglementaires

La gestion des IJSS : processus maintien d'une double rémunération



Rappels réglementaires

La gestion des IJSS : processus avec mise en place d'un précompte



Rappels réglementaires

La gestion des AT/MP des agents contractuels (1/2)

- En matière d'accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP), ce sont les règles de la législation sur les AT/MP (livre IV du code de la sécurité sociale) qui s'appliquent.
- Dans les cas d'auto-assurance des employeurs publics, l'employeur assure le rôle de la caisse pour le calcul et le versement des prestations.

Application combinée de l'article L. 413-14 du code de la sécurité sociale et de l'article 2 du décret du 17 janvier 1986

	Employés par EPA de l'Etat < 1000 agents	Autres agents contractuels de la FPE	
Législation sur les AT/MP du Livre IV du code la sécurité sociale	Affiliation aux CPAM ↓ Versement de cotisations par l'employeur Versement des prestations à l'agent par CPAM	Agents recrutés à temps incomplet ou CDD < 1 an	Affiliation aux CPAM ↓ Versement de cotisations par l'employeur Versement des prestations à l'agent par CPAM
		Agents recrutés à temps complet et CDD ≥ 1 an	Prestations dues au titre législation AT/MP versées par l'administration

Rappels réglementaires

La gestion des AT/MP des agents contractuels (2/2)



- **Le congé AT/MP – article 14 du décret du 17 janvier 1986**

Durée	Bénéfice ouvert durant tout la période d'incapacité de travail jusqu'à : <ul style="list-style-type: none">- la guérison complète- ou la consolidation de la blessure- ou le décès
Prise en charge de la réparation effectuée soit par les caisses primaires d'assurance maladie, soit par l'administration employeur, selon la nature et la durée du contrat	
Agents recrutés à temps incomplet ou sur des CDD d'une durée inférieure à un an	Prestations calculées et versées par les CPAM
	En complément, pendant le premier mois – et le deuxième et troisième mois si le contractuel a accompli respectivement deux ou trois ans de services – l'administration verse également à l'agent un plein traitement diminué du montant des indemnités journalières perçues.
Agents recrutés à temps complet sur des contrats à durée supérieure ou égale à un an	Prestations calculées et versées par l'employeur
	Pendant le premier mois – et le deuxième et troisième mois si le contractuel a accompli respectivement deux ou trois ans de services – l'administration verse un plein traitement à l'agent puis elle lui verse le montant des indemnités journalières du régime général.

Rappels réglementaires

AT/MP : Questions ministérielles et précisions



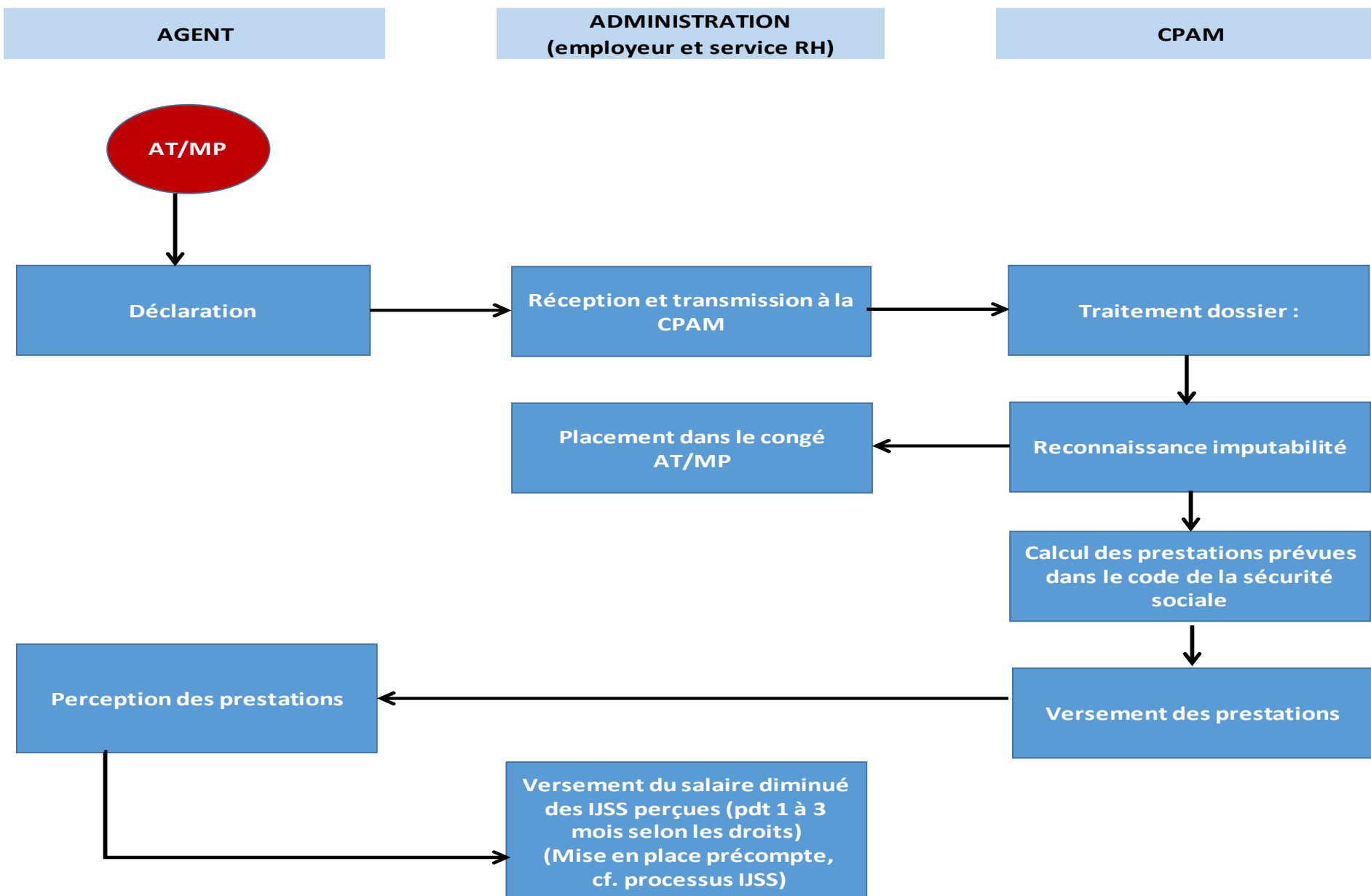
Questions/remarques des ministères	Réponses/précisions de la DGAFP
<ul style="list-style-type: none"> Pour les contrats à temps complet supérieurs à un an, la CPAM intervient-elle dans la décision d'imputabilité ? 	<ul style="list-style-type: none"> Pour ces contrats, la CPAM n'intervient plus du tout. L'imputabilité est décidée par l'administration avec notification des voies et délais de recours
<ul style="list-style-type: none"> Comment se passe la détermination des rentes AT/MP pour les contractuels, suite à des séquelles après accident ? 	<ul style="list-style-type: none"> Quand l'employeur est en auto-assurance, il prend à sa charge le calcul et le versement de la rente, après avis éventuel de la CRAT
<ul style="list-style-type: none"> Est-il possible de clarifier le rôle de la CRAT qui n'est pas compétente sur la reconnaissance de l'imputabilité d'un AT/MP ? 	
<ul style="list-style-type: none"> Existe-t-il un droit à expertise par les médecins experts pour les contractuels de droit public ? 	

Qu'est-ce que la CRAT : Commission de réparation des accidents du travail

- Prévues par le décret n° 53-531 du 28 mai 1953 relatif à l'application aux régimes spéciaux de la loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, ces commissions ont notamment été instituées aux ministères économiques et financiers (arrêté du 18 décembre 2017)
- Composées à parts égales de représentants de l'administration et du personnel, elles sont chargées d'émettre un avis sur :
 - Les droits de la victime ou de ses ayants droit à une rente d'accident du travail ou à une rente en capital
 - Le taux de l'incapacité permanente et le montant de ladite rente ou de l'indemnité en capital
 - Le rachat ou la révision des rentes ou la révision de l'indemnité en capital
 - L'allocation provisionnelle aux ayants droit en cas d'accident mortel
 - Les recours amiables formulés contre les décisions de l'administration relevant du contentieux général ou technique
 - Toutes les questions concernant l'application de la législation relative aux AT/MP

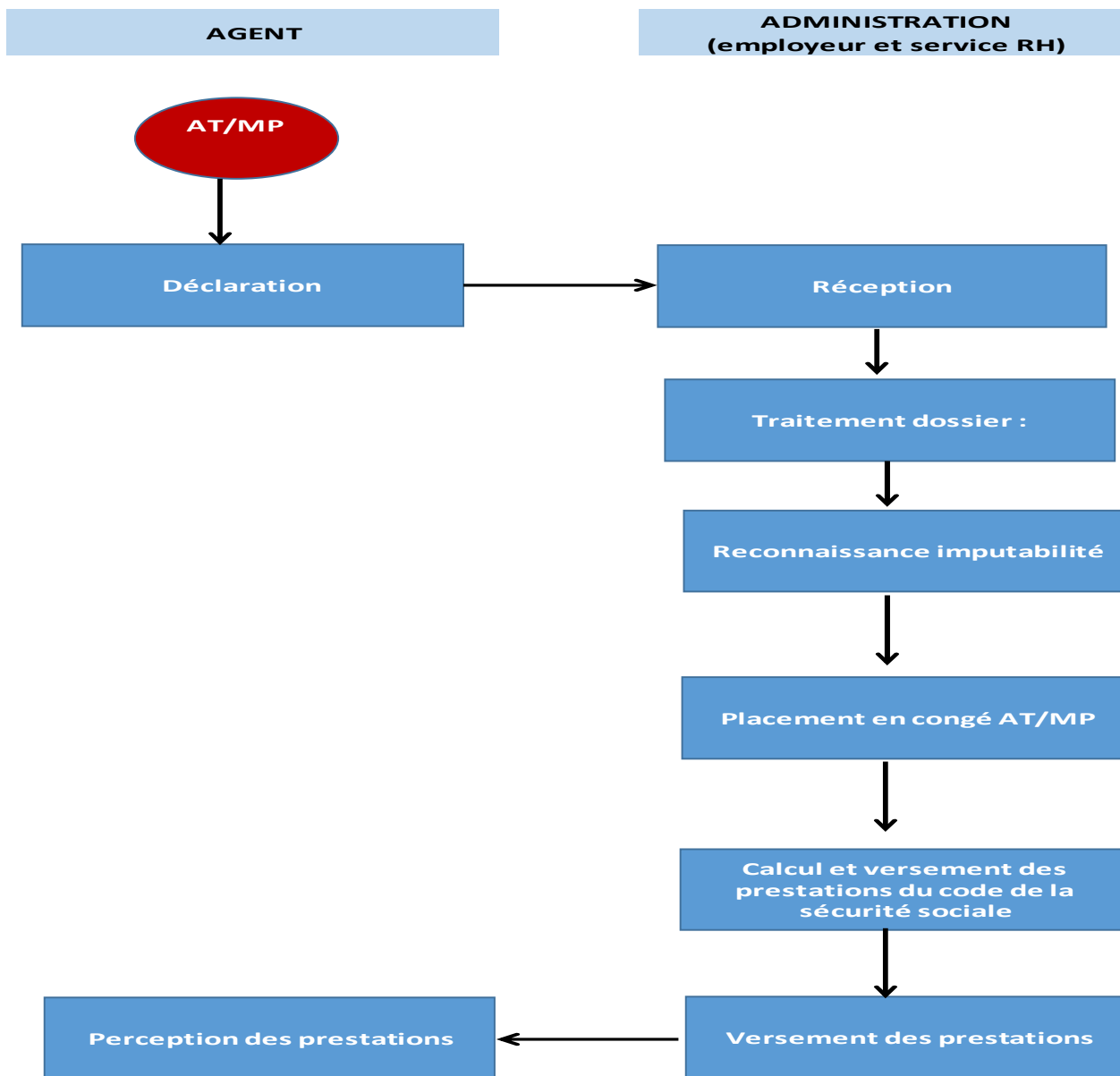
Rappels réglementaires

La gestion des AT/MP : processus pour les contrats à temps incomplet ou CDD < 1 an

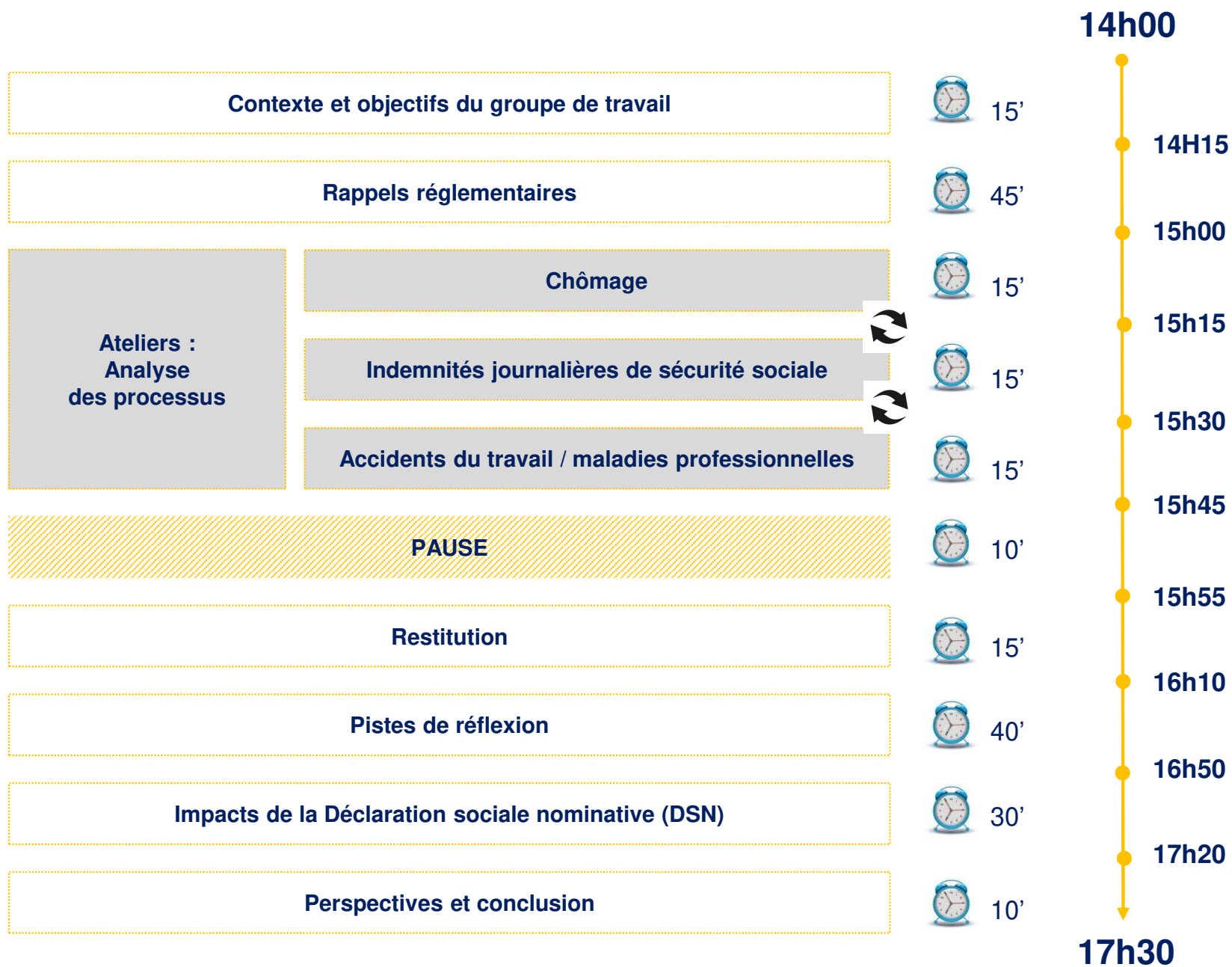


Rappels réglementaires

La gestion des AT/MP : processus pour les contrats à temps complet ≥ 1 an



Ordre du jour



Analyse des processus

Répartition des ateliers



Sujet 1

Processus Chômage

Animation et synthèse :
Hervé Goldblatt-Winter/Julien Combot

Sujet 2

Processus IJSS

Animation et synthèse :
Nicolas Bridenne/Alexandra Duris

Sujet 3

Processus AT/MP

Animation et synthèse :
Jean-Louis Pastor/Odile Segard



3 x 15'

Groupe A

- MEN – DENIS Jérôme
- MEN – DE MORAIS Evangelina
- MEN – THENAISE Nicolas
- MEN – GOUDET Vincent
- MEN – MEROLLE Isabelle
- DGDDI – BERNADOU Jean-Luc
- DGDDI – PASTOR Chrystelle
- SPM – ESNAULT Sébastien
- SPM – BONNET Théophile
- SPM – ESTORD Corinne
- SPM - ROBINEAU Pacifique
- MEAE – CHANSON Josiane
- MEAE – CUDAZZO Lysiane

Groupe B

- MI/DGGN – FLEURY Vanessa
- MI/DGGN – LESAULNIER-GROT Anne
- MI/SG – OUAKI Maeva
- MI/SG - EGANADANE Nittiadevy
- MI/PN – ANXIONNAZ Olivier
- INSEE – GUYON Stéphane
- INSEE – SAILLARD Christine
- MAA – BOUADLA Idriss
- MAA – HUGUES Anne
- MJ – CHAKELIAN Stéphanie
- MSO – CHARLET Jean-François
- DGAFP – LETROUIT Karine
- DB – BONNET Helmut

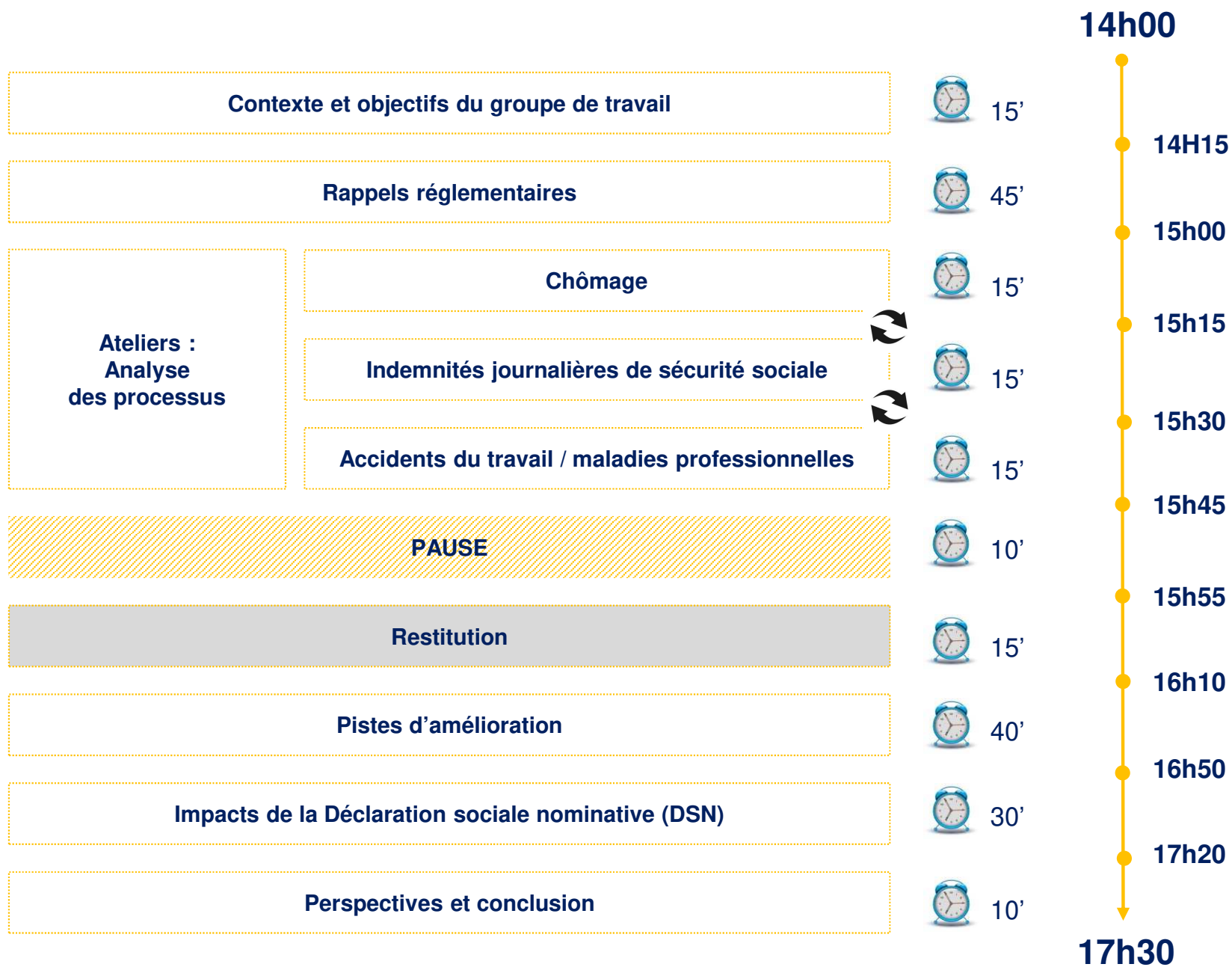
Groupe C

- MEF/SG – MERMILLOT-BLONDIN D.
- MEF/SG – HAAS-LAMBLLOT J-Philippe
- MEF/SG – ALLAL Karine
- MINARM – HUSSON Sandrine
- MINARM – BELLEC Catherine
- MTES – LEMESLE Audrey
- MTES – BEAUROY EUSTACHE C.
- MC – HERONDELLE Dominique
- MC – PILON Mélanie
- MC – COULAIS Alizé
- MC – SAIDIBARY Murielle
- DGFiP – MARTINEZ Christophe
- DGAFP – MILLET Christine

Ordre du jour



Ordre du jour



Restitution des Ateliers - Chômage

Etat des lieux des difficultés, bonnes pratiques et propositions

Type difficultés	Difficultés
Réglementation	Difficultés de qualification et d'appréciation du motif de non-renouvellement du CDD à l'initiative de l'agent
Process	Difficultés d'identification des employeurs lors de l'attestation (SIRET, PAYE)
	Établissement du certificat de travail : charge accrue en cas de masses de fins de contrats concomitantes
	Délais trop importants pour établir les attestations (liés aux fins de contrats massives)
	Moyen de vérification de la liste des bénéficiaires de l'ARE
	Vérification de l'exactitude de la facture Pôle emploi : imputation de la charge au ministère alors qu'il n'est pas le plus gros employeur sur la période, calcul de l'ARE sur une mauvaise base
Relations avec Pôle emploi	Désaccord entre Pôle emploi et l'employeur sur la notion de perte involontaire d'emploi
	Méconnaissance de la convention de gestion par les agences de Pôle emploi : rejet du secteur public
Architecture budgétaire	Problème de répartition entre programmes de l'imputation de l'avance
	Problème de répartition par programme du paiement de la facture

Bonnes pratiques / Propositions d'amélioration
Création, en lien avec Pôle emploi, d'un guide de renseignement de l'attestation avec notamment des tableaux de concordance des motifs (MEN)
Elaboration d'un guide, en lien avec Pôle emploi, sur l'indemnisation chômage à destination des bureaux RH (MEF)
Diffusion à tous les gestionnaires concernés les numéros (notamment SIRET) à utiliser
Pré-remplissage des attestations pour absorber les fins de contrat massives
Se fier au numéro de convention pour connaître le périmètre couvert par la facture



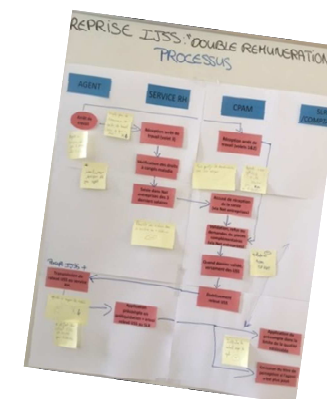
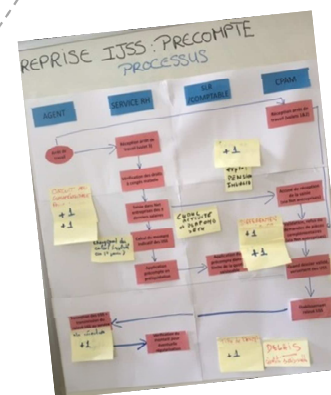
Restitution des ateliers - Gestion des IJSS

Etat des lieux des difficultés, bonnes pratiques et propositions



Type difficultés	Difficultés
Réglementation	Changement du calcul, applicable au 1 ^{er} janvier, qui nécessite de la vigilance dans le calcul et les périodes concernées
	Cumul d'activité et plafond SS
Process	Circuit peu compréhensible pour les agents qui ne comprennent pas le pourquoi des IJSS et pourquoi ils sont soumis à un régime différent de celui des fonctionnaires
	Problème de transmission des arrêts de travail (lenteur de prise en charge)
	Délai d'émission et de recouvrement des titres de perception
	Règles liées à la quotité saisissable qui peuvent étaler dans le temps la récupération des IJSS
	Pluralité des acteurs en interne des ministères
	Déclaration papier pour agents en CDD affiliés à la MGEN pour le régime obligatoire
Relations avec les agents	Non réception du relevé IJSS de la part de l'agent
	Difficultés à justifier les montants auprès des agents
Relations avec la CPAM	Relations avec la CPAM
	Pratiques différentes selon les CPAM
	Absence de communication des CPAM vers l'employeur

Bonnes pratiques / Propositions d'amélioration
Prévention et formation des agents
Sensibilisation des bureaux RH de proximité aux différentes étapes de la procédure
Mise à disposition du suivi des versements dans Net entreprises
Mise en place de la subrogation
Mise en place d'un système d'information systématique des agents, de relances sur les retours des relevés IJSS, voire mises en demeure (INSEE)
Homogénéisation des pratiques dans les CPAM
Identification d'un ou des référents au sein des CPAM

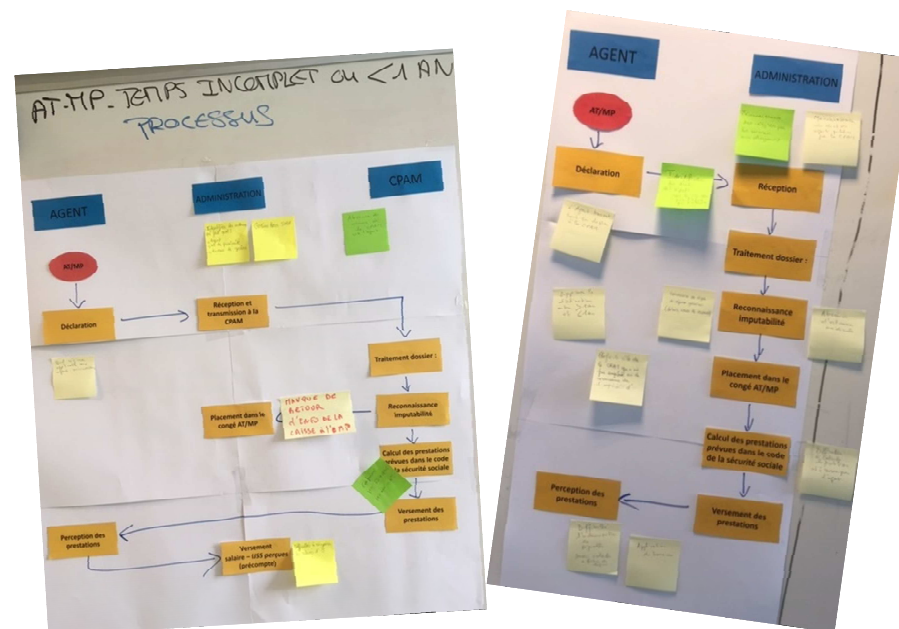


Restitution des ateliers - AT/MP (1/2)

Etat des lieux des difficultés

Type difficultés	Difficultés
Réglementation	Méconnaissance <ul style="list-style-type: none"> - par les agents du régime qui leur est applicable - par les employeurs des règles spécifiques aux contractuels - par les gestionnaires RH des règles du régime général
	Identification des droits de l'agent par les CPAM
	Quand l'administration verse les prestations : difficultés pour calculer les prestations et pour renseigner l'agent (IJSS)
	Quand l'administration verse les prestations : difficultés pour calculer l'indemnisation des séquelles, en fonction des lésions (rente)
	Confusion de la part de l'agent entre ce qui est pris en charge par la CPAM (IJSS) et ce qui est pris en charge par l'administration (soins)
Process	Problème de la gestion hors SIRH (agents qui ne sont plus gérés par le SIRH car ils n'ont plus de droits à traitement)
	Identification difficile des acteurs au sein des ministères (agent, bureau de proximité, bureau de gestion) (gestion morcelée)
	Quand l'administration verse les prestations : l'agent transmet tout son dossier à la CPAM
	Quand l'administration verse les prestations : absence d'instance médicale
	Quand l'administration verse les prestations : nécessité de clarifier le rôle de la CRAT qui n'est pas compétente sur la reconnaissance de l'imputabilité d'un AT/MP

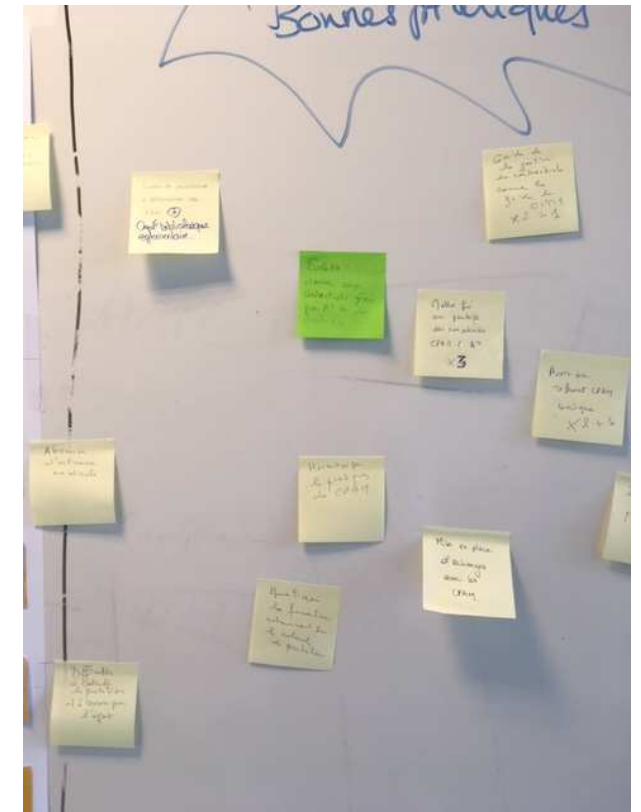
Type difficultés	Difficultés
Relations avec les agents	Difficultés à récupérer les relevés IJSS
Relations avec la CPAM	Méconnaissance des droits des agents publics par les CPAM
	Manque de retour d'informations de la CPAM à l'employeur
	Absence de retours de la CPAM via l'agent



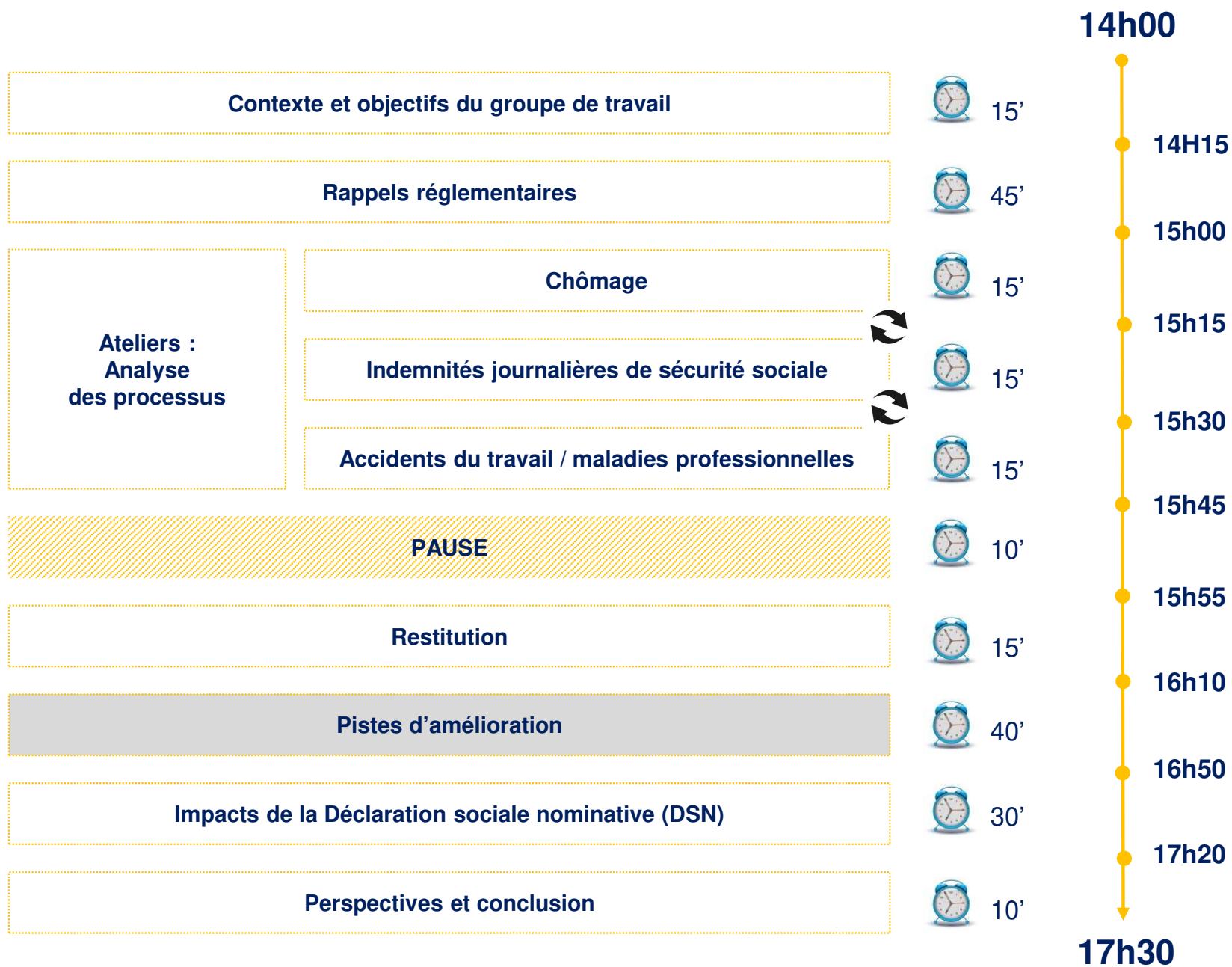
Restitution des ateliers - AT/MP (2/2)

Bonnes pratiques et propositions

Bonnes pratiques /Propositions d'amélioration
Faire en sorte que les SIRH permettent le suivi des agents même si ils ne perçoivent plus que des IJSS
Améliorer les SIRH pour permettre le calcul des IJSS
Elaborer un guide de la gestion du contractuel comme le guide du CITIS
Elaborer des fiches de procédure à destination des BRH et créer une bibliothèque réglementaire
Donner aux contractuels gérés par l'administration les mêmes droits que les fonctionnaires
Améliorer la formation, notamment le calcul des prestations
Avoir un référent CPAM unique par caisse
Mise en place d'échanges avec les CPAM
Harmoniser les pratiques des CPAM
Mettre fin au partage des compétences CPAM/administration



Ordre du jour



Pistes d'amélioration

La subrogation des IJSS (1/4)



Principes

- Les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) sont, en principe, versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). L'employeur peut toutefois être amené à en faire l'avance au salarié et à en percevoir ensuite le montant par la CPAM : c'est le régime de la **subrogation**.
- En cas de subrogation, les IJSS sont déduites du salaire brut, puisque n'étant pas soumises à cotisations.
- Le montant d'indemnités à déduire est le montant brut, avant déduction de la CSG et de la CRDS.
- Si le maintien de salaire se fait sur le salaire net, l'employeur doit calculer une régularisation pour compenser le gain de cotisations résultant de l'exonération des IJSS.

Un fondement juridique fragile

- Le versement des IJSS dans la paye sans ordonnancement préalable (PSOP) repose sur un fondement juridique fragile.
- L'article R323-11 du code de la sécurité sociale ouvre, sous certaines conditions, la possibilité pour l'employeur de percevoir directement les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), au travers du régime de la subrogation. En l'absence de dispositions contraires, cet article s'applique également aux agents non titulaires de droit public.
- En cas de maintien total ou partiel du salaire, l'employeur peut ainsi être subrogé de plein droit à l'assuré dans ses droits aux IJSS, à condition que le salaire maintenu au cours de cette période soit au moins égal au montant des indemnités dues pour la même période. Dans les autres cas l'employeur est seulement fondé à poursuivre auprès de l'assuré le recouvrement de la somme correspondant aux IJSS dans la limite du salaire maintenu pendant la même période (article R 323-11, cinquième alinéa).

Pistes d'amélioration

La subrogation des IJSS (2/4)



- La mise en œuvre de la subrogation des IJSS pour les contractuels de droit public présente des **difficultés tant au niveau informatique qu'au niveau organisationnel.**

1

Difficultés
informatiques :
impact PAY

- La première difficulté concerne **l'absence d'automatisation des calculs de régularisation des cotisations sociales dans l'application PAY.**
- En effet, en cas de mise en place d'une subrogation des IJSS pour les contractuels, les gestionnaires des ressources humaines devraient être en capacité de transmettre des mouvements précalculés correspondant au montant des IJSS perçues par l'agent. Ces calculs nécessiteraient des **développements informatiques complexes** qui ne sont pas susceptibles d'être réalisés prochainement.

Pistes d'amélioration

La subrogation des IJSS (3/4)



2

Difficultés
informatiques :
impact PAS

- La deuxième difficulté informatique tient à **l'application du prélèvement à la source (PAS) en matière de versement des IJSS versées dans le cadre d'un arrêt maladie.**
- En effet, dans le cadre du prélèvement à la source, en cas de subrogation, et dès lors que l'employeur ignore si les indemnités journalières maladie qu'il verse sont liées à une affection de longue durée ou à une maladie ordinaire, **seules les indemnités journalières en cas de maladie versées les deux premiers mois sont assujetties à la retenue à la source** (cf. le [bulletin officiel des finances publiques-impôts du 15 mai 2018](#)). En revanche, **la part de la rémunération correspondant au maintien du salaire, qui ne bénéficie d'aucune exonération d'impôt sur le revenu, est soumise en totalité à la retenue à la source, y compris au-delà du délai de deux mois.**
- Cette règle a pour objectif de couvrir globalement, par une règle commune, le cas des indemnités journalières maladie imposables et des indemnités journalières maladie « affections de longue durée », qui, elles, ne sont pas imposables.
- Elle induit toutefois une distinction entre le « collecteur » du prélèvement à la source sur les indemnités journalières maladie (employeur public et son comptable) et l'organisme déclarant le revenu de remplacement à l'administration fiscale (CNAM-TS). Elle suppose donc de pouvoir **distinguer assiette du revenu imposable, d'une part, et assiette du prélèvement à la source, d'autre part.** Or, pour être opérationnelle, cette distinction nécessiterait des développements informatiques complexes sur l'application PAY, développements qui ne sont pas susceptibles d'être réalisés au 1er janvier 2020.
- En outre, l'application du PAS aux indemnités journalières maladie s'effectue sur un délai de deux mois dont le point de départ est fixé au premier jour de maladie et le dernier au jour de reprise de l'agent, période non glissante qui en l'état actuel n'est pas géré par l'application PAY et induirait une maintenance complexe.

Pistes d'amélioration

La subrogation des IJSS (4/4)

3

Difficultés organisationnelles

- La troisième difficulté concerne le niveau organisationnel. En effet, les établissements publics qui pratiquent la subrogation des IJSS disposent d'un **agent comptable clairement identifié permettant à la sécurité sociale de reverser directement les IJSS**.
- L'organisation des ministères est totalement différente. Ceux-ci sont organisés par budget opérationnel de programme (BOP).
- Or, dans la mesure où la subrogation des IJSS serait étendue aux contractuels de la fonction publique de l'Etat, **il conviendrait de mettre en place une structure comptable unique dont la mission consisterait à centraliser les recettes issues des IJSS reversées directement par la sécurité sociale** puis de reventiler lesdites recettes auprès des BOP des ministères concernés, ce qui présente de lourdes difficultés organisationnelles.

Questions/remarques des ministères	Réponses/précisions de la DGFIP
<ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi ne pas faire gérer le PAS par la CPAM ? 	<ul style="list-style-type: none"> • La DGFIP y a pensé mais la CPAM a indiqué qu'elle ne souhaitait pas appliquer le PAS et que c'était au collecteur de le faire
<ul style="list-style-type: none"> • Comme il dispose de son propre comptable, le MEAE peut bénéficier de la subrogation. Il indique que ce système n'est pas totalement satisfaisant en raison des difficultés de suivi des reventilations des IJSS entre programmes. En amont, il est nécessaire de s'assurer de l'effectivité du remboursement. 	

Pistes de réflexion

Quelles modalités de gestion des AT/MP des agents contractuels ? (1/3)

Piste de réflexion n° 1

- Affilier les agents contractuels aux CPAM pour le calcul et le versement des prestations AT/MP



Avantages

- Simplification de gestion
- Gain en temps et en ressources
- Minoration du risque contentieux
- Un interlocuteur unique pour l'assuré

Inconvénients

- Stock/flux : la question de la reprise des droits passés, notamment les rentes déjà servies
- Le coût pour l'employeur généré par l'assujettissement aux cotisations AT/MP

Préalables et conditions de réussite

- Application de règles identiques par le délégataire par rapport à son cœur de métier
- Modification législative (L. 413-14 du code de la sécurité sociale)
- Implication de la direction de la sécurité sociale et de l'assurance maladie



Pistes de réflexion

Quelles modalités de gestion des AT/MP des agents contractuels ? (2/3)

Piste de réflexion n° 2

- Maintenir le régime actuel d'affiliation avec auto-assurance des employeurs et affiliation aux CPAM, le cas échéant en le simplifiant.
- Permettre la délégation de gestion du risque AT/MP des agents contractuels par convention auprès des CPAM à l'image de la délégation de gestion du chômage.



Avantages	Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> • Simplification en gestion • Gain en temps et en ressources • Minoration du risque contentieux • Un interlocuteur unique pour l'assuré • Soutenabilité financière par le maintien de l'auto-assurance 	<ul style="list-style-type: none"> • Stock/flux : la question de la reprise des droits passés, notamment les rentes déjà servies

Préalables et conditions de réussite

- Application de règles identiques par le délégataire par rapport à son cœur de métier
- Modification législative (L. 413-14 du code de la sécurité sociale)
- Implication de la direction de la sécurité sociale et de l'assurance maladie
- Mise en place d'une convention-cadre ou d'une convention-type



Pistes de réflexion

Quelles modalités de gestion des AT/MP des agents contractuels ? (3/3)



- A l'issue des ateliers, deux autres pistes sont apparues. Dans les deux cas, l'administration assurerait entièrement la gestion :

Piste de réflexion n° 0

- L'administration traite les contractuels comme les fonctionnaires
- Attention : si les contractuels étaient traités par l'administration comme les fonctionnaires, ils ne percevraient rien en cas de rechute après qu'ils auraient cessé de travailler pour l'Etat (démission, licenciement ou non-renouvellement de contrat)



Piste de réflexion n° 0bis

- L'administration prend à sa charge toute la gestion sans distinction entre les contrats à temps complets supérieurs ou égaux à un an et les autres



Ces pistes seront expertisées par la DGAFP avec les pistes n° 1 et n° 2 présentées lors du GT

Ordre du jour

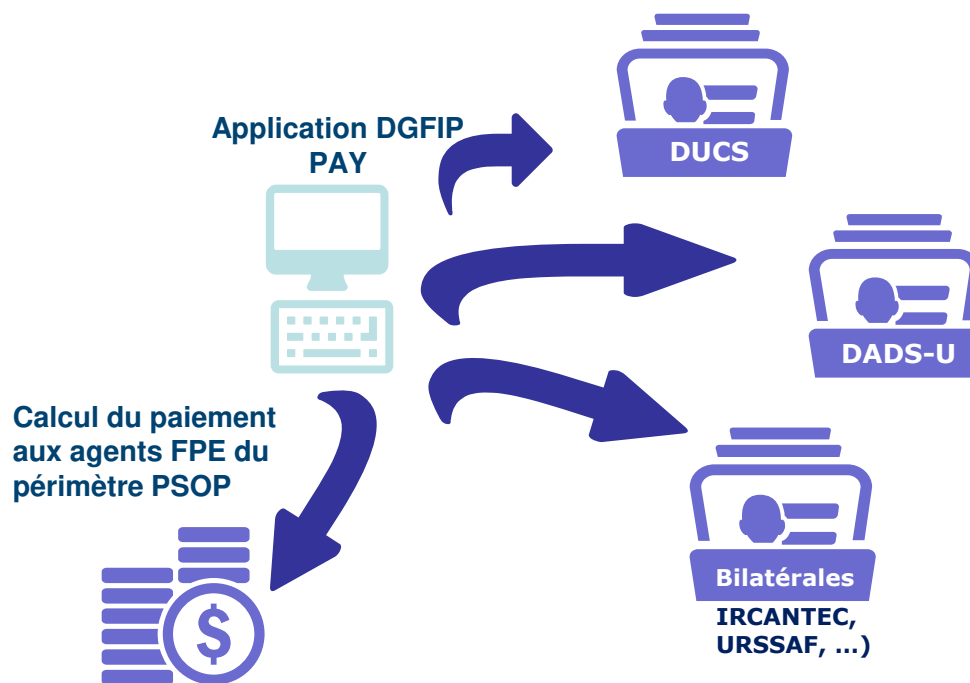


Déclaration sociale nominative (DSN)

Périmètre général : Qu'est-ce que la DSN ? (1/2)

➤ Déclaratif actuel

- Aujourd'hui, l'application PAY de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) gère à la fois :
 - ✓ **le calcul de la paye des agents de l'Etat**
 - ✓ et assure le **déclaratif sur une fréquence annuelle.**
- Ce sont les Services de Liaisons Rémunérations (SLR) qui sont en charge de la mise en œuvre de ses activités. La Déclaration Annuelle des Données Sociales Unifiée (DADS-U) est produite grâce à un outil interne, dénommé « traducteur DADS-U ».
- Le pilotage d'ensemble est assuré par le pôle de la rémunération (CE-2A) de la DGFIP (ministère des finances).



URSSAF : Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

DUCS : Déclaration Unifiée des Cotisations Sociales

DADS-U TDS : Déclaration Automatisée des Données Sociales Unifiée
Transfert de Données Sociales

IRCANTEC : Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'état et des collectivités Publiques

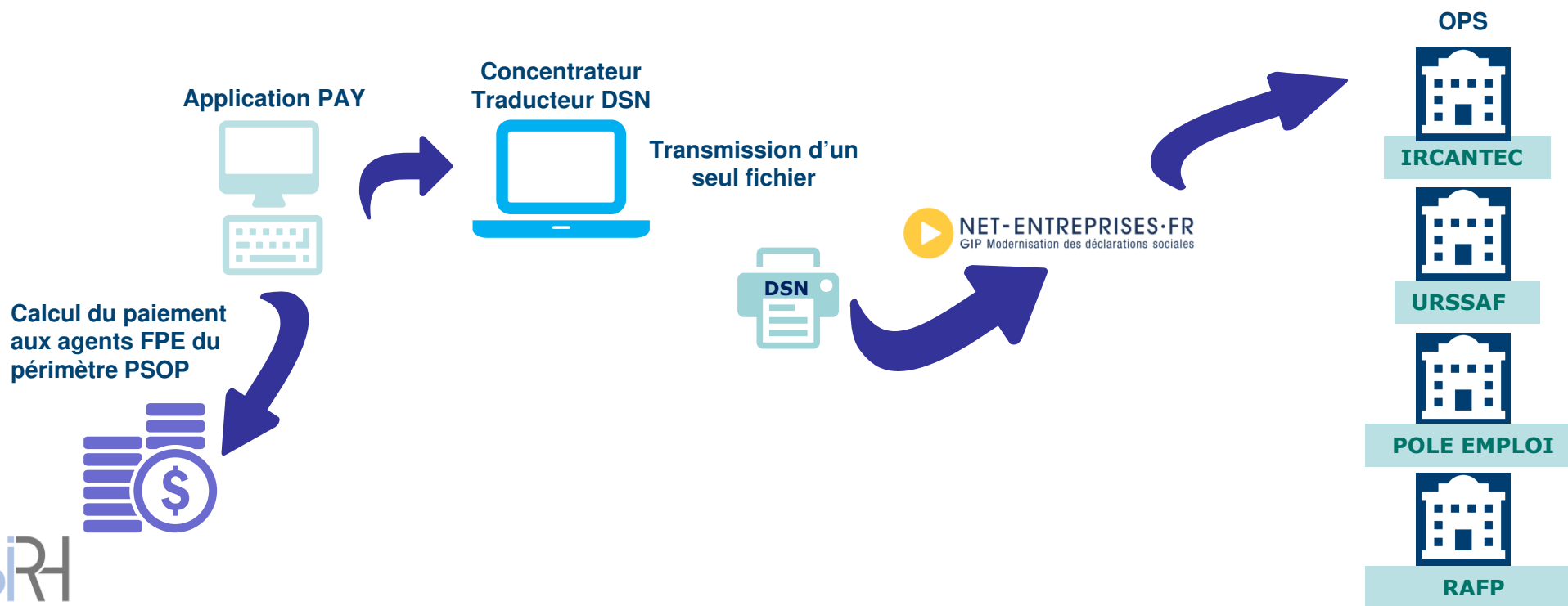
Déclaration sociale nominative (DSN)

Périmètre général : Qu'est-ce que la DSN ? (2/2)



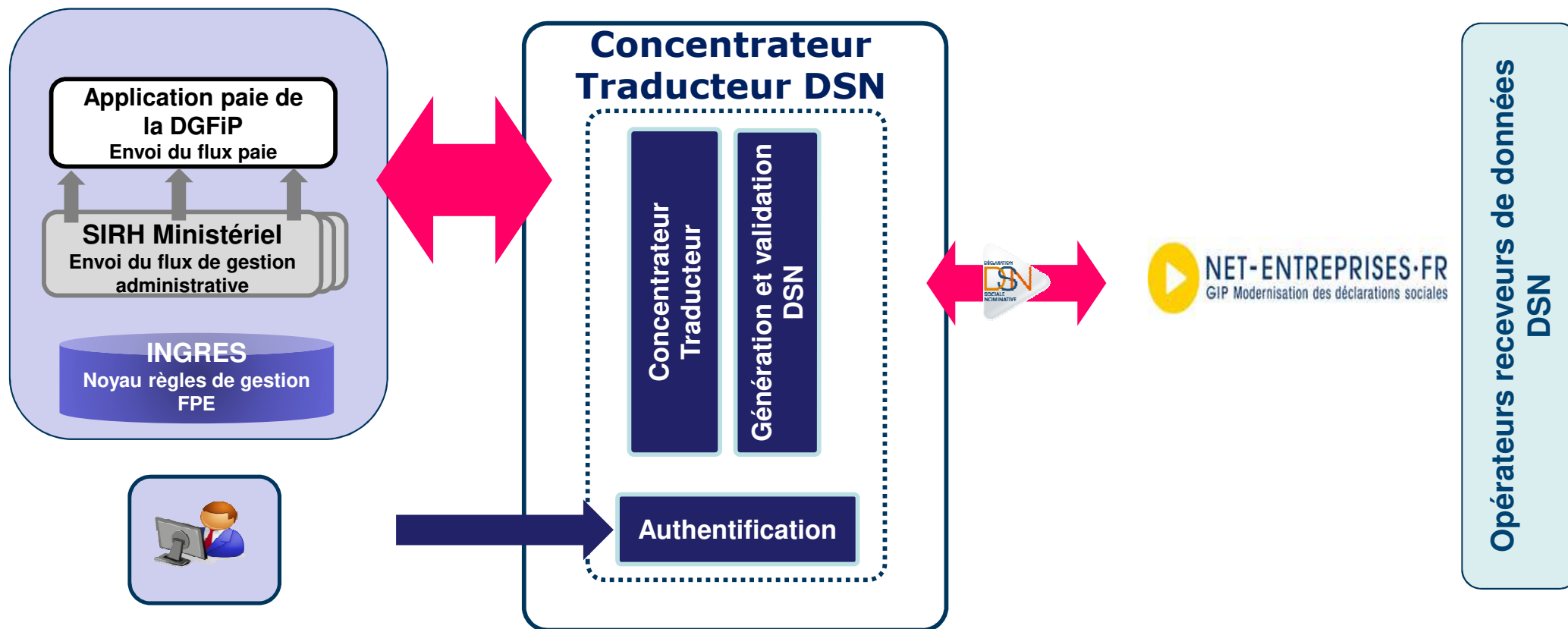
➤ Déclaratif à venir

- A partir du 1^{er} janvier 2020, l'**application PAY** enverra au **Concentrateur Traducteur DSN (CTDSN)** les **données nécessaires à la production d'une déclaration mensuelle : la DSN**.
- Le CTDSN produira les DSN remplaçant les anciennes formalités, et les enverra au GIP-MDS. Ce dernier enverra les données aux Organismes de Protection Sociale (OPS) concernés.
- Les SLR interviendront au sein du CTDSN pour produire et contrôler les déclarations. Le pilotage d'ensemble sera assuré par le bureau CE-2A de la DGFIP.



Déclaration sociale nominative (DSN)

Cinématique générale de la solution



- La DSN est un fichier **mensuel produit principalement à partir des données de la paie**.
- Ces données sont collectées par le CTDSN puis traduites par le module de traitement en langage DSN, elle sont ensuite soumises aux contrôles de la norme DSN *via* le module DSN (DSN-VAL) qui génère, en dernière étape, les DSN pour le dépôt automatique sur la plateforme Net-Entreprise.
- Les données transmises dans la DSN mensuelle sont donc le **reflet de la situation d'un agent au moment où la paie a été réalisée**.

Déclaration sociale nominative (DSN)

Impacts identifiés



Gain de temps

- Le signalement des évènements par la DSN sera automatique

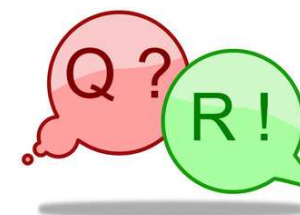


Gain de charge

- Si les informations sont correctement saisies dans le SIRH, il n'y aura pas besoin de les ressaisir pour les transmettre aux organismes

Transparence des données

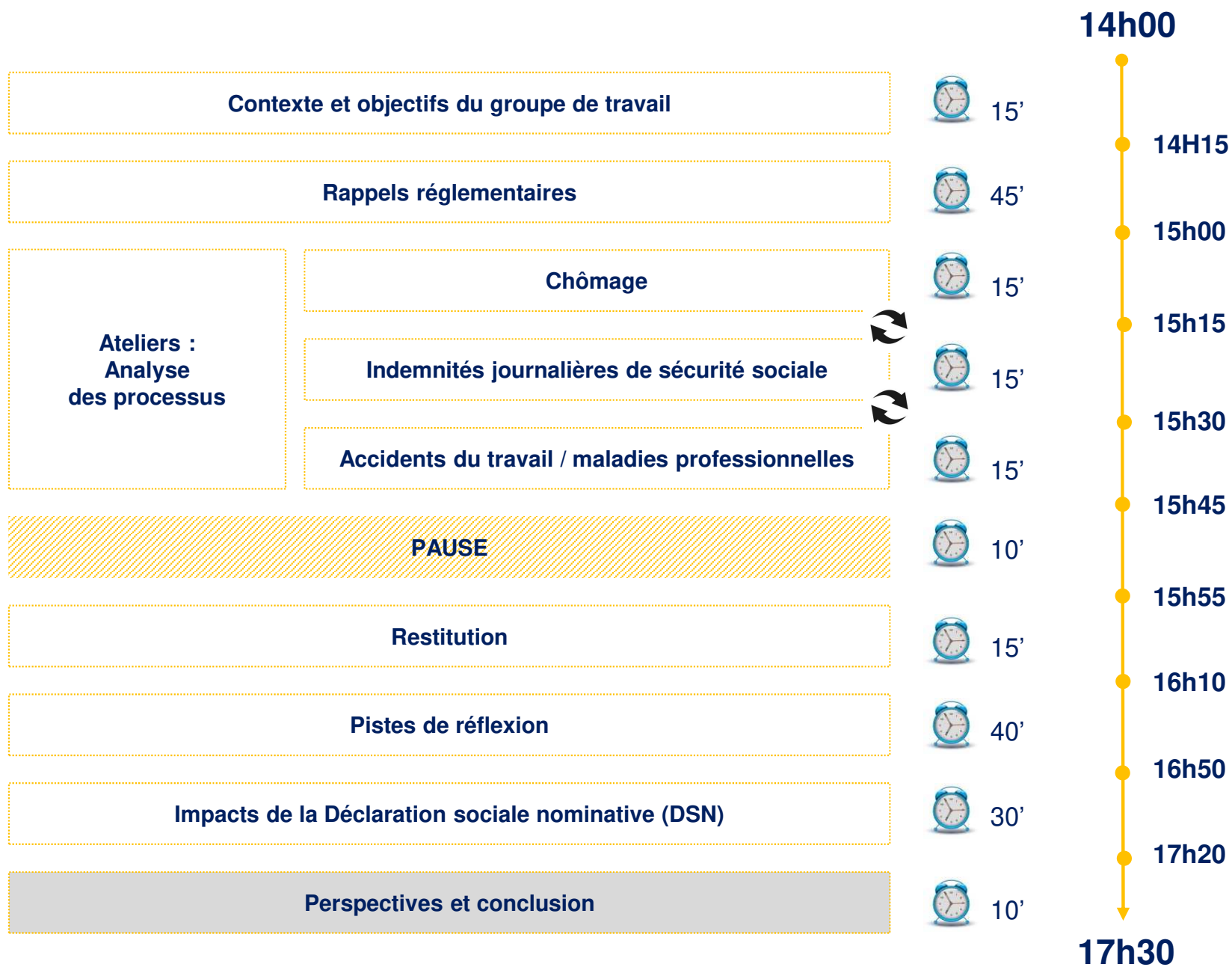
- Les gestionnaires RH auront accès aux droits sociaux des agents et pourront répondre à leurs questions



Interrogation des ministères

- Le gestionnaire RH aura-t-il une visibilité sur les IJSS versées aux agents ? ➡ OUI

Ordre du jour





Suivi du GT

Retour d'expérience après mise en place des pistes d'amélioration

Etapes à venir

Formation

Solutions aux problèmes rencontrés

Créer un réseau de mutualisation des outils/procédures

Mise en ligne sur Pissarho des outils utilisés par d'autres ministères

Circulaire très pointue

Réponses/directives aux questions posées

Perspectives

Suites du GT et actions à mener (1/2)

- A l'issue du GT, l'analyse par la DGAFP et le CISIRH des difficultés rencontrées par les ministères a permis d'identifier les pistes d'amélioration proposées *infra*. La mise en œuvre de certaines de ces mesures peut être conditionnée par les travaux réglementaires liés à la loi de transformation de la fonction publique et pourra donc ne pas être immédiate.
- Les ministères seront informés de l'avancement des travaux et des ateliers avec les ministères pourront être organisés sur l'une des trois thématiques.

• Chômage

Difficultés identifiées	Amélioration	Echéance
<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés de qualification et d'appréciation du motif de non-renouvellement du CDD de la part de l'agent ouvrant droit à indemnisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Le projet de décret relatif au chômage des agents publics doit être finalisé avant le 1^{er} janvier 2020. Ce décret veillera à clarifier les règles afin qu'elles soient le plus compatible avec les règles du chômage 	Fin 2019
<ul style="list-style-type: none"> • Désaccord entre Pôle emploi et l'employeur sur la notion de perte involontaire d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Un guide pourrait ensuite être élaboré pour accompagner les ministères dans la mise en œuvre 	2020
<ul style="list-style-type: none"> • Méconnaissance de la convention de gestion par les agences de Pôle emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • La DGAFP va s'assurer auprès de Pôle emploi que la convention est publiée auprès des agences 	2020

• AT/MP

Difficultés identifiées	Amélioration	Echéance
<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés liées au process 	<ul style="list-style-type: none"> • Les différents scénarios présentés lors du GT vont être soumis à l'arbitrage du ministre de l'action et des comptes publics en lien avec les travaux sur la protection sociale des fonctionnaires (loi de transformation de la fonction publique) 	2020
<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés liées à la réglementation 	<ul style="list-style-type: none"> • La réglementation sera clarifiée dans un décret ou un guide 	2020

Perspectives

Suites du GT et actions à mener (2/2)



• IJSS

Difficultés identifiées	Amélioration	Echéance
<ul style="list-style-type: none"> Circuit peu compréhensible des agents qui ne comprennent pas le pourquoi des IJSS et pourquoi ils sont soumis à un régime différent de celui des fonctionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> Afin de tenir de compte des évolutions législatives et réglementaires, des travaux d'actualisation du guide des contractuels d'octobre 2016 pourront être entrepris. L'explication du régime de protection sociale y sera notamment développée 	2020
<ul style="list-style-type: none"> Problème de transmission des arrêts de travail (lenteur de prise en charge) 	<ul style="list-style-type: none"> La loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé prévoit la dématérialisation des arrêts de travail. Des travaux sont en cours avec la direction de la sécurité sociale (DSS) et la CNAM-TS 	2019-2020
<ul style="list-style-type: none"> Déclaration papier pour les agents en CDD affiliés à la MGEN pour le régime obligatoire 	<ul style="list-style-type: none"> Les contractuels n'ont plus, depuis 1950, à être gérés par les mutuelles. Une clarification pourra être faite dans le guide des contractuels 	
<ul style="list-style-type: none"> Non réception du relevé IJSS de la part de l'agent 	<ul style="list-style-type: none"> L'obligation de transmission du relevé IJSS et les conséquences de la non-transmission (suspension du versement du traitement par l'administration) pourront être rappelées dans le guide des contractuels 	2020
<ul style="list-style-type: none"> Justification des montants auprès de l'agent / Difficultés de communication avec la CPAM 	<ul style="list-style-type: none"> A défaut de pouvoir mettre en œuvre la subrogation dans un contexte de diminution de la ressource au sein de la DGFIP, il est proposé de rendre plus simple le précompte en développant un module de calcul des IJSS 	2020
<ul style="list-style-type: none"> Différentes pratiques selon les CPAM / Relations avec les CPAM 	<ul style="list-style-type: none"> Ces difficultés seront remontées à la DSS et la CNAM-TS 	

Conclusion

- Le CISIRH (bureau de la simplification réglementaire et de la modernisation RH) reste à votre disposition pour toute question relative à ce sujet.
reseau-imrh.cisirh@finances.gouv.fr
cesar.melo-delgado@finances.gouv.fr (chef du bureau)
herve.goldblatt-winter@finances.gouv.fr (adjoint au chef du bureau)
nicolas.bridenne@finances.gouv.fr (chargé de mission animation du réseau IMRH)
marie.guillaumin@finances.gouv.fr (chargée de mission animation du réseau IMRH)
slimane.kajjaj@finances.gouv.fr (chargé de mission animation du réseau IMRH)
jean-louis.pastor@finances.gouv.fr (expert réglementaire)
- Nos prochains rendez-vous sont les suivants :
 - ✓ COPIL Réseau (septembre 2019)
- Tous nos travaux sont présents sur [le portail interministériel des acteurs du CISIRH \(PISSARHO\)](#)

**N'hésitez pas à nous communiquer des sujets
que vous souhaiteriez aborder au niveau interministériel**