



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La Directrice générale de la recherche et de
l'innovation
Le Directeur général de l'enseignement supérieur et
de l'insertion professionnelle

Paris, le **26 AOUT 2024**

A l'attention de

Mesdames et Messieurs les Présidents d'Universités
Mesdames et Messieurs les Directeurs d'Écoles
Mesdames et Messieurs les Présidents-directeurs généraux des organismes de recherche

Objet : Rappel des évolutions de la réglementation relative au cumul d'activité – Simplification

A l'occasion des travaux initiés et arbitrés lors du COPIL Simplification, le sujet du cumul d'activité a très souvent été mis en avant par les chercheurs eux-mêmes, au regard de la complexité subie lors de sa mise en œuvre.

L'engagement avait été pris par notre Ministre, que si une évolution de la réglementation était nécessaire pour simplifier son déploiement, la réglementation serait changée.

Il ressort très clairement, après le travail mené par les équipes de la DGESIP, de la DGRI, de la DAF, de la DGRH et de l'Inspection générale engagées dans le suivi des opérations de simplification, qu'aucune évolution réglementaire n'est nécessaire à ce stade.

Les évolutions qui ont été apportées par la Loi de programmation de la recherche de 2020 ont en effet très largement simplifié le dispositif sur le cumul d'activité, en substituant au « régime d'autorisation », un « régime de déclaration » bien plus souple.

L'analyse des pratiques actuelles au sein des établissements indique que cette évolution très favorable n'a pas systématiquement été portée à la connaissance des personnels, ni même encore appliquée dans certains cas.

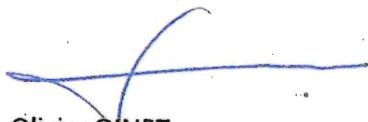
Pour un fonctionnement plus fluide au sein de nos laboratoires, nous vous demandons de vous assurer au plus vite auprès de vos personnels et des services de gestion de leur parfaite information de ce dispositif, ainsi que de son déploiement opérationnel.

La note jointe en annexe apporte toutes les précisions utiles pour cela.

D'une manière générale sur les sujets de simplification, votre implication personnelle pour vous assurer du déploiement concret des mesures prises sera déterminante.



Claire GIRY
Directrice générale de la recherche et de l'innovation



Olivier GINEZ
Directeur général de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

SIMPLIFICATION DES REGLES DE CUMUL POUR ACTIVITES ACCESSOIRES AU SEIN DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE PUBLICS

L'article 36 de la loi de programmation de la recherche du 24 décembre 2020 a créé les articles L. 951-5 du code de l'éducation et L. 411-3-1 du code de la recherche, qui disposent :

Article L. 951-5 du code de l'éducation : « *Par dérogation au IV de l'article 25 septies de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, l'exercice d'une activité accessoire par les personnels de l'enseignement supérieur relevant du présent titre **fait l'objet d'une déclaration à l'autorité dont ils relèvent** lorsque cette activité correspond aux missions mentionnées à l'article L. 123-3 du présent code et qu'elle est exercée auprès d'un établissement d'enseignement supérieur, d'un établissement public de recherche relevant du livre III du code de la recherche, d'un établissement public relevant du décret mentionné à l'article L. 112-6 du même code, d'une fondation reconnue d'utilité publique exerçant une ou plusieurs des missions définies à l'article L. 123-3 du présent code, du Haut Conseil d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur ou d'une administration de l'Etat ou d'une collectivité territoriale ou d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne.* ».

Article L. 411-3-1 du code de la recherche : « *Par dérogation au IV de l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, l'exercice d'une activité accessoire par ces personnels **fait l'objet d'une déclaration à l'autorité dont ils relèvent** lorsque cette activité correspond aux missions mentionnées à l'article L. 411-1 du présent code et qu'elle est exercée auprès d'un établissement public d'enseignement supérieur, d'un établissement public de recherche relevant du livre III, d'un établissement public relevant du décret mentionné à l'article L. 112-6, d'une fondation reconnue d'utilité publique ayant pour activité principale la recherche publique au sens de l'article L. 112-1, du Haut Conseil d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur ou d'une administration de l'Etat ou d'une collectivité territoriale ou d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne. Les conditions d'application de la présente dérogation sont fixées par décret en Conseil d'Etat.* »

Les articles R. 411-1 et suivants du code de la recherche précisent les conditions d'application de cet article législatif.

Ces dispositions ont fait l'objet de deux circulaires publiées au BOESR n°10 du 9 mars 2023 :

- circulaire MESR - DGRH A1-2 du 22-8-2022 relative à la mise en œuvre du régime de déclaration préalable pour certaines activités accessoires (NOR ESRH2227539C) ;

- circulaire MESR - MSP - DGRH A1-2 du 26-9-2022 relative à la mise en œuvre du régime de déclaration préalable aux activités accessoires par les membres du personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires (NOR ESRH2227451C).

Sont concernés les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche fonctionnaires ou agents contractuels publics de toutes catégories, chercheurs, enseignants-chercheurs, BIATPSS.

Tous les établissements publics d'enseignement supérieur et/ou de recherche doivent se conformer à cette réglementation, source de simplification pour les personnels bénéficiaires comme pour les services de gestion.

Ainsi, dans les situations indiquées par la loi et par dérogation aux règles applicables en matière de cumul pour activités accessoire auxquelles sont soumises dans le cas général les fonctionnaires et agents contractuels publics, **l'autorisation de cumul n'a plus de raison d'être et doit être, si cela n'est pas encore le cas, remplacée par une simple déclaration préalable à l'employeur.**

La suite du document détaille cette dérogation et ses conditions d'application.

1. Cadre juridique : une dérogation porteuse de simplification pour les personnels bénéficiaires comme pour les services de gestion

1.1. Des textes spécifiques à l'enseignement supérieur et à la recherche publics qui dérogent aux textes applicables dans la fonction publique

L'article 36 de la loi 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur (LPR) a entendu rendre plus simple la possibilité pour les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche d'effectuer certaines activités accessoires.

La LPR a ainsi ajouté respectivement dans le code de l'éducation (article L.951-5) et le code de la recherche (article L. 411-3-1) deux articles rédigés en termes similaires qui définissent le dispositif suivant :

l'exercice d'une activité accessoire par les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche publics fait l'objet d'une déclaration à l'autorité dont ils relèvent lorsque cette activité correspond aux missions des services publics de l'enseignement supérieur et de la recherche (respectivement mentionnées à l'article L. 123-3 du code de l'éducation et L.411-1 du code de la recherche) et qu'elle est exercée auprès d'un établissement d'enseignement supérieur, d'un établissement public de recherche relevant du livre III du code de la recherche, d'un établissement public relevant du décret mentionné à l'article L. 112-6 du même code, d'une fondation reconnue d'utilité publique exerçant une ou plusieurs des missions définies à l'article L. 123-3 du code de l'éducation ou ayant pour mission principale la recherche, du Haut Conseil d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur ou d'une administration de l'État ou d'une collectivité territoriale ou d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne.

L'article 36 susmentionné prévoyant que les conditions d'application de la présente dérogation sont fixées par décret en Conseil d'État, ce décret a été pris **et codifié aux articles R. 411-1 à R. 411-4 du code de la recherche.**

Ce dispositif a pour objet de **déroger aux règles applicables en matière de cumul pour activités accessoires auxquelles sont soumis dans le cas général les fonctionnaires et agents contractuels publics** et qui sont fixées par :

- l'article 123-7 du code général de la fonction publique ;
- le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique , et notamment son chapitre III (article 10 à 15).

1.2. La nature de la dérogation apportée par ces textes spécifiques : remplacement de l'autorisation préalable par une simple déclaration préalable à l'employeur

Dans le cas général, l'exercice d'une activité accessoire est soumis à une procédure incluant la formalité de dépôt d'une demande d'autorisation préalable de cumul. L'agent ne peut commencer à exercer l'activité avant d'avoir reçu de son employeur principal cette autorisation. L'administration dispose d'un mois pour instruire la demande (délai qui peut être porté à deux mois). Mais à l'expiration du délai si l'agent n'a pas reçu de réponse l'autorisation n'est pas tacitement acceptée, elle est réputée

rejetée : l'agent ne peut donc accomplir l'activité envisagée, il peut toutefois se pourvoir devant le juge administratif pour contester ce rejet implicite.

Au contraire le régime de la déclaration comporte beaucoup plus de garantie pour l'agent :

- il doit déposer sa déclaration auprès de son employeur au moins quinze jours avant le début de l'activité envisagée, cette déclaration devant comporter toutes les informations utiles pour que l'administration puisse procéder le cas échéant à un contrôle ;
- mais une fois ce délai expiré et **sans attendre de réaction de son administration, il peut accomplir l'activité accessoire en toute régularité.**

Une fois l'activité engagée, l'administration peut poursuivre son contrôle, donner des recommandations à l'agent, voire s'opposer à la poursuite de l'activité s'il s'avère qu'elle ne rentre pas dans le champ de la dérogation, qu'elle n'est pas compatible avec les fonctions principales, ou peut porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service. Même si l'administration employeur principal était amenée à demander cette interruption de l'activité accessoire, toute la période antérieurement travaillée par l'agent serait réputée régulière.

1.3. La dérogation est largement ouverte, tant pour les personnels que les activités ou les employeurs secondaires concernés :

1.3.1. Il n'existe aucune restriction catégorielle ni statutaire s'agissant des personnels concernés

Compte tenu de la rédaction de la loi **aucune catégorie de personnel des établissements d'enseignement supérieur ou de recherche n'est exclue** : peuvent en bénéficier les enseignants-chercheurs et les chercheurs mais aussi tous les autres personnels : enseignants, administratifs, ingénieurs, techniciens, etc., **sans préjudice de leur qualité de fonctionnaires ou de contractuels.**

1.3.2. Le périmètre concerné est très étendu

1.3.2.1. Les activités concernées doivent s'inscrire dans les missions reconnues par la loi au service public de l'enseignement supérieur et aux personnels de la recherche : ces missions sont particulièrement vastes

- **Missions du service public de l'enseignement supérieur**

Article L123-3 du code de l'éducation

Les missions du service public de l'enseignement supérieur sont :

- *1° La formation initiale et continue tout au long de la vie ;*
- *2° La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;*
- *3° L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;*
- *4° La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;*
- *5° La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;*
- *6° La coopération internationale.*

- **Missions des personnels de la recherche**

Article L411-1 du code de la recherche

Les personnels de la recherche concourent à une mission d'intérêt national. Cette mission comprend :

- a) Le développement des connaissances ;*
- b) Leur transfert et leur application dans les entreprises, et dans tous les domaines contribuant au progrès de la société ;*
- c) L'information des citoyens dans le cadre de la politique nationale de science ouverte et la diffusion de la culture scientifique et technique dans toute la population, notamment parmi les jeunes ;*
- d) La participation à la formation initiale et à la formation continue ;*
- d bis) La construction de l'espace européen de la recherche et la participation aux coopérations européennes et internationales en matière de recherche et d'innovation ;*
- e) L'administration de la recherche ;*
- f) L'expertise scientifique.*

1.3.2.2. Ces missions peuvent être accomplies au profit de très nombreux employeurs différents

Les activités relevant d'une ou de plusieurs des missions mentionnées ci-dessus peuvent être accomplies au profit de **nombreux employeurs secondaires, relevant de statuts très divers** :

- au profit d'une université et de tout établissement public d'enseignement supérieur ;
- au profit d'un établissement public de recherche, qu'il s'agisse d'un établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST), d'un établissement public administratif (EPA) ou d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- au profit d'un établissement public qui n'est pas principalement de recherche, mais dont les statuts prévoient qu'il assure une mission de recherche¹ ;
- au profit d'une fondation reconnue d'utilité publique (FRUP) exerçant une ou plusieurs missions du service public d'enseignement supérieur ou exerçant à titre principal une mission de recherche² ;
- au profit du Haut conseil d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCÉRES) ;
- au profit d'une administration de l'État (services ministériels ou services déconcentrés) ;
- au profit d'une collectivité territoriale ;
- au profit d'une organisation internationale intergouvernementale, ou d'une institution ou un organe de l'Union européenne.

1.3.3. Exemples de situation relevant ou non de la dérogation

¹ La liste de ces établissements est prévue aux articles D. 112-8 et D. 112-9 du code de la recherche.

² Il n'existe pas de liste « réglementaire » de ces FRUP : il convient de vérifier les statuts de chaque FRUP pour s'assurer de ses missions statutaires en ces domaines.

Un personnel d'un établissement public d'enseignement supérieur ou de recherche peut, sur simple déclaration :

- effectuer des vacances d'enseignement dans une université, ou autre établissement public d'enseignement supérieur ;
- participer à un jury d'examen ou de concours ou une commission d'examen des vœux des candidats, si ces procédures se déroulent sous l'égide d'une université ;
- participer à des activités liées à un projet de recherche organisées par un service ministériel, une collectivité territoriale, un service dépendant de l'UNESCO etc.
- avoir une activité d'expertise scientifique auprès d'un service de l'État, d'une institution européenne, etc.

En revanche un personnel d'un établissement public d'enseignement supérieur ou de recherche ne peut pas exercer sur simple déclaration :

- des activités d'enseignement dans une classe préparatoire aux grandes écoles gérée par un lycée ;
- des vacances d'enseignement auprès d'un établissement privé d'enseignement supérieur ;
- des activités de conseil ou d'expertise auprès d'une entreprise privée ;
- des tâches administratives sans lien avec les missions de l'enseignement supérieur ou la recherche au profit d'une collectivité locale ou d'une association.

Dans ces derniers cas les activités envisagées pourraient relever du régime des activités accessoires d'un agent public, mais qui n'étant pas dans le champ de la dérogation supposeraient une demande d'autorisation de cumul préalable dans le droit commun.

Ainsi, par son périmètre très large et les facilités offertes par cette procédure nouvelle, le dispositif issu de la LPR doit permettre d'assumer une simplification administrative :

- **pour les agents bénéficiaires en les dispensant de formalités lourdes et en leur permettant de répondre dans des délais courts et sans formalisme particulier à des sollicitations d'activités accessoires ;**
- **pour les administrations employeurs, employeurs principaux comme secondaires garantir un équilibre entre la nécessité de suivre les activités accessoires des agents (ce que permet la déclaration) et la lourdeur de la gestion habituelle des autorisations de cumuls, sans enjeux pour les activités se situant à l'intérieur du périmètre des services publics relevant du MESR.**

2. Mettre en œuvre le nouveau dispositif pour tirer parti au mieux de son potentiel de simplification

Bien que le nouveau dispositif soit entré en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022³, il s'avère qu'il est encore mal compris de certains services gestionnaires, dont les pratiques ont parfois pour effet de le rendre inopérant en tant que vecteur de simplification administrative. Cela vaut autant pour les administrations employeurs principaux que pour les employeurs secondaires.

2.1. Pour les employeurs principaux, s'assurer de la bonne maîtrise de la différence entre autorisation et déclaration et sensibiliser les personnels

³ Article 7 du décret du 29 octobre 2021.

Un grand nombre d'établissements se sont bien appropriés la nouvelle réglementation, mais il a été relevé des situations dans lesquelles les services des établissements n'ont pas tiré de conséquences pratiques des innovations juridiques de 2020-2022 :

- parfois, aucune note interne n'a été diffusée en direction des personnels pour les sensibiliser aux nouvelles facilités qui leur sont offertes ;
- parfois même, il n'a pas été établi par les services de formulaire de « déclaration préalable de cumul d'activité accessoire » différent des formulaires de « demande d'autorisation de cumul ».

Il doit être remédié rapidement à ces carences dans les établissements concernés.

2.2. Certaines pratiques des employeurs secondaires tendent à dénaturer la portée de l'innovation

2.2.1. *En premier lieu, certains employeurs secondaires formulent des exigences documentaires qui sont contradictoires avec l'effort de simplification*

Certains établissements employeurs secondaires demandent – au moment de l'établissement de l'acte de recrutement ou au moment de la mise en paiement des rémunérations afférentes – aux personnes recrutées pour des activités accessoires :

- soit une autorisation de cumul, y compris lorsque l'activité accessoire se situe dans le champ de la dérogation introduite par la LPR, alors qu'elle n'est pas supposée exister, ce qui peut conduire les agents bénéficiaires à des situations absurdes d'avoir à demander a posteriori à leur employeur principal une « autorisation » dont ils sont dispensés par la loi ;
- soit une « preuve » qu'ils ont bien accompli la démarche de déclaration : copie de la déclaration, attestation que cette déclaration a bien été enregistrée par l'employeur principal, voire que l'employeur principal n'émet pas de réserve sur l'activité envisagée.

L'introduction de ces formalités superfétatoires a un effet diamétralement opposé à la volonté du législateur de simplifier la réalisation d'activités accessoires par les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche pour diffuser leur expertise au sein de l'écosystème. Surtout ces formalités ne reposent sur aucun fondement juridique :

- ni la réglementation générale sur les cumuls, ni *a fortiori* la réglementation spéciale évoquée dans cette note n'habilitent les employeurs secondaires à vérifier la régularité de la situation administrative des agents qu'ils recrutent pour des activités accessoires au regard de leur employeur principal ; le contrôle de cette régularité relève exclusivement de l'employeur principal, qui peut solliciter des agents toute information nécessaire, faire des recommandations et le cas échéant prendre des sanctions ;
- il est fait état dans certains cas du fait que ce ne sont pas les services gestionnaires des recrutements qui formulent ces exigences documentaires superfétatoires, mais les comptables assignataires qui considéreraient ces documents comme des pièces justificatives à produire par les services ordonnateurs des rémunérations avant la mise en paiement ; là encore, ces demandes ne sont pas fondées d'une part parce que des documents dont l'existence n'est prévue par aucune réglementation ne sauraient constituer des pièces justificatives obligatoires et d'autre part - quand bien même ces documents auraient-ils un fondement - parce que les seules pièces justificatives du paiement d'une rémunération sont constituées par l'acte de recrutement (acte de nomination, contrat ou document en tenant lieu) et l'état attestant le service fait.

2.2.2. Certaines règles de sécurité sociale peuvent contrarier l'effort de simplification mais certaines mesures pragmatiques doivent permettre également d'éviter l'alourdissement du processus par des formalités sans utilité réelle

Indépendamment des pièces évoquées ci-dessus, les employeurs secondaires demandent souvent (mais pas systématiquement) aux personnes recrutées pour des activités accessoires la production d'une « **attestation de l'employeur** ». Cette pièce **n'est prévue par aucune dispositions relevant des réglementations sur les cumuls** mais **résulte de certaines dispositions du code de la sécurité sociale et vise à justifier les bases de liquidation des cotisations sociales** éventuellement payées par l'employeur au moment du versement de la rémunération d'un agent.

L'exigence de cette « attestation de l'employeur » peut avoir pour effet de dénaturer l'effort de simplification car le traitement des demandes à cette fin conduit les agents comme leurs employeurs à gérer des formalités - et des délais de traitement - similaires à ceux qu'impose le traitement des dossiers d'« autorisation de cumul ».

Cette attestation vise deux objets selon le statut de l'agent :

- pour les agents fonctionnaires, elle justifie que l'employeur secondaire ne verse aucune cotisation sociale sur les rémunérations versées pour les activités accessoires réalisées : en effet, ces dernières ayant la qualité d'élément de rémunération indemnitaire, elles ne sont soumises, comme les indemnités versées au titre de l'emploi principal, à aucune cotisation de sécurité sociale ⁴ ;
- pour les agents contractuels, qui lorsqu'ils accomplissent des activités accessoires pour un autre employeur sont assimilés en application des articles L.242-3 et R.242-3 du code de la sécurité sociale à des « salariés multi employeurs » en matière de cotisations, et dont les rémunérations, soumises au régime général de sécurité sociale sont assujetties à des cotisations, elle justifie les taux de cotisations applicables : en effet les taux sont différents selon que la rémunération de l'agent excède ou non le « plafond de la sécurité sociale », plafond qui peut être dépassé par le cumul de la rémunération principale et des rémunérations accessoires. Dans ce dernier cas le code de la sécurité sociale permet une répartition des cotisations au prorata des rémunérations versées.

Cette réglementation n'est pas sans portée car son application inappropriée pourrait conduire en cas d'insuffisance de versements constatée au cours d'un contrôle par l'URSSAF à un redressement et à

⁴ Les rémunérations accessoires versées à des fonctionnaires donnent toutefois lieu au prélèvement de la CSG et du CRDS lesquelles ne constituent pas des cotisations sociales mais des contributions fiscales. Elles peuvent également donner lieu au paiement de cotisations au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP) dans des conditions assez complexes pour les rémunérations accessoires: l'assiette des cotisations est constituée par l'ensemble des indemnités effectivement perçus au cours de l'année civile, quel que soit le payeur, y compris pour le fonctionnaire ayant eu plusieurs employeurs durant l'année. La cotisation est à la charge de chaque employeur qui verse une rémunération et doit calculer le plafond de 20 % par rapport au traitement principal. Afin de faciliter la coordination du dispositif, un seul employeur défini comme l'employeur principal, est chargé de centraliser les éléments servant au calcul annuel du plafond. Il doit notifier aux autres employeurs les versements à effectuer en fonction des éléments qu'il a obtenus et doit en informer le fonctionnaire. Les employeurs ne servant pas de traitement indiciaire ne cotisent pas au régime sous réserve de l'application d'une régularisation qui intervient une fois par an, à la fin de l'année civile. Une régularisation est effectuée lorsque le montant des éléments de rémunération soumis à cotisation est inférieur à celui correspondant à l'ensemble de ceux entrant dans l'assiette de la cotisation au régime de la RAFP limitée à 20 %, pour un montant permettant d'atteindre cette limite.

des pénalités. L'analyse des situations concrètes montre toutefois que ce risque demeure théorique, aucun cas de redressement sur ce fondement n'ayant été signalé⁵.

De fait le système particulièrement complexe de la proratisation des cotisations (qui peut présenter quelque avantage financier pour les employeurs) n'est jamais pratiqué dans les relations entre employeur principal et employeur secondaire, au moins au vu de ce qui est constaté dans notre périmètre : il imposerait au demeurant un rapprochement mensuel des services gestionnaires pour chaque dossier de paie pour calculer au mois le mois le prorata.

Cette pratique n'est pas irrégulière puisque l'article L.242-3 autorise une dérogation au régime du prorata (dans ce cas les salariés sont considérés comme des « salariés à temps partiel de chaque employeur »).

Dès lors, ne présentant ni utilité ni risque réel, la production systématique de l'« attestation de l'employeur » pourrait être abandonnée, notamment dans le cadre de la simple déclaration préalable d'activité accessoire.

Dans la pratique, beaucoup d'employeurs secondaires se contentent déjà de la production d'une feuille de paie de l'employeur principal pour justifier dans leur dossier la situation de l'agent en matière de cotisations sociales. Cette mesure pragmatique paraît une mesure de maîtrise des risques suffisante.

Toutefois les informations contenues dans le document en cause ne sont, pour leur part, pas totalement dénuées de fondement réglementaire. Un arrêté du ministère chargé du budget évoque parmi les pièces à fournir à l'appui de demande de paiement de rémunération :

« Le cas échéant, la fiche de renseignements de l'ordonnateur en cas de cumul d'activités publiques ; L'ordonnateur fait référence aux dispositions du [décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#) relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique et précise le statut de l'agent dans son activité principale -fonctionnaire ou contractuel (définition du régime de cotisations au titre de l'activité secondaire ou complémentaire et respect des plafonds de cotisations). Si l'agent est par ailleurs contractuel, l'ordonnateur précise la quotité de service dans le ou les contrats et les bases de calcul des cotisations à la retraite du régime général et aux régimes complémentaires de retraite en application de ce ou ces contrats. »⁶

En conformité avec cet arrêté, qui avec intelligence n'évoque pas stricto sensu l'« attestation de l'employeur » mais les informations utiles qu'elle est supposée contenir, les employeurs secondaires pourraient utilement remplacer cette attestation de l'employeur par une mention du régime social (et de la quotité d'emploi qui par nature doit déjà figurer dans un dossier de recrutement) dans l'acte de recrutement lui-même ou la fiche signalétique l'accompagnant attestée sur l'honneur par l'agent lui-même qui joindrait comme pièce probante une copie de feuille de paie.

⁵ Les contrôles URSSAF ont lieu périodiquement à l'endroit d'établissement publics d'enseignement supérieur ou de recherche ; des redressements ont été signalés sur des sommes versés et considérées à tort comme non assujetties aux cotisations (allocations de recherche traitée comme libéralités ou rémunérations versées en notes d'horaires) mais jamais sur le fondement de la question de proratisation entre employeurs.

⁶ Arrêté du 5 mai 2021 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des organismes soumis au titre III du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique

Une telle démarche contribuerait à l'effort de simplification tant pour les agents que pour les employeurs sans appauvrir les informations contenues dans les dossiers, ni placer les services dans des situations à risques.