

# LE MAG RH

Journal Mensuel  
Septembre 2018, Numéro 05



## Le focus du mois :

**Lanceurs d'alerte : les  
précisions apportées par la  
circulaire du 19 juillet 2018**

## Dans ce numéro :

Actualités Statutaires	2
Jurisprudences	3
Question écrite	3
Focus	4
FAQ	5
Votre CDG & Vous	6

# Actualités Statutaires

## Elections professionnelles : des précisions sur l'organisation et la remontée des résultats.

A quelques mois du déroulement des élections professionnelles, deux notes relatives à l'organisation et à la remontée des résultats ont été publiées.

**Une note en date du 29 juin 2018 est venue apporter des précisions sur l'organisation des élections**, le 6 décembre prochain, quant au renouvellement des représentants du personnel, aux comités techniques (CT), aux commissions administratives paritaires (CAP) et aux commissions consultatives paritaires (CCP), en comportant, par ailleurs, en annexes, des documents pratiques à la préparation des scrutins : calendrier, composition des CAP avec la répartition en groupes hiérarchiques, les conditions requises pour déposer une candidature pour une organisation syndicale, etc.

**Le 27 août 2018, une nouvelle note visant à anticiper la remontée des résultats dans les collectivités territoriales a été publiée à l'intention des Préfets**, lesquels ont pour mission, afin de prévenir toute contestation éventuelle de, «sensibiliser les collectivités» chargées de «remplir les procès-verbaux» à la fin du vote, et de s'assurer «que les instructions ont bien été expliquées et bien été comprises (heure et conditions matérielles dans lesquelles les collectivités doivent transmettre les résultats)».

- [Note d'information NOR : INTB1816517N du 29 juin 2018](#)
- [Note d'information NOR : INTB1822798N du 27 août 2018](#)

## Lanceurs d'alerte : le cadre juridique applicable.

Le 19 juillet 2018, une circulaire est venue préciser le cadre juridique applicable aux «lanceurs d'alerte» dans la fonction publique.

A ce titre, sont identifiés, les agents publics susceptibles de faire un signalement, les actes pouvant être signalés, la procédure à mettre en œuvre dans le cadre du recueil de «l'alerte», ainsi que les mesures de protection dont bénéficient les agents auteurs du signalement et les agents mis en cause.

- [Circulaire NOR : CPAF1800656C du 19 juillet 2018](#)

## RIFSEEP : application du dispositif aux médecins territoriaux.

Un arrêté du 13 juillet 2018, publié au Journal Officiel du 31 août 2018, est venu fixer les montants plafonds du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au corps des médecins inspecteurs de santé publique au sein de la fonction publique d'Etat.

Cet arrêté est transposable au cadre d'emplois des médecins territoriaux et concerne les :

- médecins hors classe ;
- médecins de 1<sup>ère</sup> classe ;
- médecins de 2<sup>ème</sup> classe.

- [Arrêté du 13 juillet 2018](#)

## Indemnité spécifique de service (ISS) : modification du coefficient de grade des ingénieurs.

Faisant suite aux modifications issues du PPCR (Parcours Professionnels des Carrières et des Rémunérations), un décret en date du 17 juillet 2018 est venu adapter les coefficients de grade entrant dans le calcul de l'ISS pour les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement.

Par équivalence, **seul le 1er grade du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux est concerné** par ces modifications.

A ce titre, les coefficients de grade selon l'échelon détenu s'établissent à présent comme suit :



- les **ingénieurs jusqu'au 5ème échelon** (et non plus jusqu'au 6ème) : coefficient 28 (coefficient inchangé) ;
- les **ingénieurs à partir du 6ème échelon** (et non plus à partir du 7ème) : coefficient 33 (coefficient inchangé).

S'agissant de la date d'effet de ces modifications pour les collectivités territoriales, il convient de se référer aux termes de la délibération instituant le régime indemnitaire. Si cette dernière renvoie aux taux en vigueur dans les services de l'Etat, **la date d'effet à retenir est celle du 1er janvier 2017**. Cela étant, si des montants ont été votés, la majoration éventuelle ne pourra intervenir qu'après l'entrée en vigueur d'une délibération modificative et des décisions individuelles d'attribution prises sur son fondement.

- [Décret n° 2018-623 du 17 juillet 2018](#)

## Accueils de loisirs : de nouvelles dispositions depuis la rentrée 2018.

Un décret daté du 23 juillet 2018 est venu modifier la définition des accueils de loisirs périscolaires et extrascolaires pour tenir compte de la possibilité d'organiser la semaine scolaire sur quatre journées.

**Cet accueil, organisé le mercredi sans école, devient un accueil de loisirs périscolaire** dont les taux d'encadrement sont fixés compte tenu de l'âge des enfants, de la durée de l'accueil de loisirs et de la conclusion d'un projet éducatif territorial. Ces nouvelles dispositions s'appliquent depuis la rentrée scolaire du 3 septembre 2018.

- [Décret n° 2018-647 du 23 juillet 2018](#)

## Emplois réservés : l'accès aux emplois de catégorie A pour les «bénéficiaires prioritaires».

Le 13 juillet 2018, la loi relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 a apporté quelques nouveautés. En particulier concernant le dispositif des «emplois réservés», qui jusqu'alors ne permettaient l'accès à la fonction publique que sur des emplois de catégorie B et C, pour les personnels militaires et/ou leurs ayants-droits dans le cadre de leur reconversion professionnelle. Dés à présent, **pour les «bénéficiaires prioritaires»** (militaires blessés, invalides, victimes d'un acte terroriste etc.) les emplois réservés pourront porter sur des emplois de catégorie A, **à l'exclusion cependant des cadres d'emplois du niveau supérieur de catégorie A** (ingénieur en chef, administrateur etc.).

- [Loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018](#)

## Lutte contre les violences sexuelles et sexistes : la loi définitivement adoptée.

Présentée en Conseil des ministres le 21 mars 2018, la loi contre les violences sexuelles et sexistes a été définitivement adoptée le 3 août 2018. Outre la **création d'une infraction d'outrage sexiste** et le renforcement des dispositions réprimées par le Code pénal, elle donne la **possibilité aux présidents des EPCI d'accéder au fichier recensant les auteurs d'infractions sexuelles** par l'intermédiaire des Préfets (ce qui était déjà le cas pour les maires et les présidents des conseils régionaux et départementaux).

- [Loi n° 2018-703 du 3 août 2018](#)



## Contractuels : la succession abusive de CDD emporte réparation

Un agent peut solliciter la réparation du préjudice subi du fait d'une succession abusive de contrats à durée déterminée conclus avec sa collectivité employeur.

Aux fins d'appréciation de ce recours «abusif» à des CDD successifs, le juge prend en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont présentées, dont la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur, ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.

En l'espèce, l'agent qui a occupé pendant près de 17 ans et sous couvert de CDD successifs, un emploi répondant à un besoin permanent de la collectivité, peut solliciter la réparation du préjudice subi lors de l'interruption de sa relation d'emploi avec la commune. Ledit préjudice est alors évalué en fonction des avantages financiers auxquels l'agent aurait pu prétendre en cas de licenciement, s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

**CAA Bordeaux, n°16BX01184 du 24 mai 2018.**

## Maintien en disponibilité d'office et perception des allocations chômage.

Le Conseil d'Etat a considéré que, le fonctionnaire territorial qui, à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé, sur sa demande, en disponibilité, est maintenu d'office dans cette position, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté. Or, tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui refuse un emploi correspondant à son grade, quand bien même ledit emploi proposé, le serait par le biais d'une mise à disposition ou d'un détachement auprès d'un établissement public rattaché à la collectivité employeur.

Parallèlement, il est rappelé que : un ingénieur territorial peut se voir proposer non seulement des missions techniques et scientifiques, mais aussi un emploi administratif, dès que celui-ci s'exerce dans un domaine à caractère scientifique et technique.

**CE n°406355, du 20 juin 2018.**

## Abandon de poste : procédure préalable à la radiation des cadres.

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée, que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. A ce titre, une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Que dès lors, l'agent qui ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, l'administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé et peut procéder à sa radiation.

**CE n°412337, du 26 juillet 2018.**

## Emplois fonctionnels : la décharge de fonctions est justifiée par la perte de confiance.

Les emplois fonctionnels de direction nécessitent, eu égard à l'importance du rôle de leurs titulaires et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent que l'autorité territoriale puisse disposer de la confiance nécessaire au bon accomplissement des missions des agents, sans quoi elle est libre de les décharger de ses fonctions.

En l'espèce la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux a jugé légale la mesure de décharge de fonction d'un Directeur Général des Services, fondée sur les difficultés relationnelles et les tensions existant au sein des services placés sous son autorité, à raison des méthodes de travail contestées de ce dernier.

**CAA Bordeaux n°16BX01252 du 18 juin 2018.**

## Question écrite

**Régime indemnitaire : est-il obligatoire de prévoir un complément indemnitaire annuel (CIA) en plus de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), lors de la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ?**

Le 22 mai 2018, le Conseil d'Etat a été saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) au motif que, serait contraire au principe de libre administration, le fait d'imposer aux collectivités territoriales qui mettent en place un régime indemnitaire tenant compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel de leurs agents publics, à l'organiser en deux parts distinctes, au prétexte que la fonction publique d'Etat a fait le choix de structurer « son » régime indemnitaire de cette manière.

A cela, le Conseil Constitutionnel a répondu le 13 juillet 2018 :

Qu'il considère d'une part que, «l'harmonisation des conditions de rémunération au sein des fonctions publiques étatique et territoriale» et la volonté de «faciliter les mobilités en leur sein ou entre elles deux» correspondent à «un objectif d'intérêt général».

Que, d'autre part, il affirme que les collectivités territoriales «demeurent libres de fixer les plafonds applicables à chacune des parts» du régime indemnitaire, «sous la seule réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat». Enfin, le Conseil Constitutionnel souligne que les collectivités sont, «libres de déterminer les critères d'attribution des primes correspondant à chacune de ces parts».

Et que, par conséquent, il n'est pas fait obstacle au principe de libre administration.

De ce fait, **il résulte de cette décision que, les collectivités territoriales qui mettent en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ont l'obligation de prévoir non seulement l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), mais également le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.**

Décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018  
Commune de Ploudiry.



# Focus

## Lanceurs d'alerte : les précisions apportées par la circulaire du 19 juillet 2018.



En application de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi « Sapin II ») et faisant suite au décret d'application n° 2017-564 du 19 avril 2017, une circulaire en date du 19 juillet 2018 est venue préciser le cadre juridique applicable aux « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique, les modalités de recueils des signalements et leur traitement, ainsi que les garanties et protections dont bénéficient les agents tout au long de la procédure.

### Qu'entend-on par « Lanceur d'alerte » ?

Il est fait mention dans la circulaire, qu'en vertu de l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 précitée, le lanceur d'alerte est **« une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance »**.

Toutefois, dans le cadre professionnel, la circulaire rappelle que le signalement des alertes et la procédure de recueil afférente est imposée pour **« les membres du personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels »** et se limite **« aux seuls lanceurs d'alerte procédant à un signalement visant l'organisme qui les emploie ou celui auquel ils apportent leur collaboration dans un cadre professionnel »**.

A ce titre, les présentes dispositions ont vocation à « identifier » les agents de la fonction publique susceptibles d'effectuer un signalement.

### Quels sont les faits susceptibles de faire l'objet d'un signalement ?

La circulaire rappelle que **« sont susceptibles d'être signalés non seulement des actes mais également des faits, dès lors qu'ils sont susceptibles d'être constitutifs de l'une des qualifications précisées ci-dessous et qu'ils concernent l'organisme qui emploie l'agent auteur du signalement »**, à savoir :

- des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime ;
- d'une violation grave et manifeste d'un engagement international, d'une loi ou d'un règlement ;
- d'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général.

En outre, **sont exclus de ce dispositif** de signalement, **« les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, dès lors qu'ils sont couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client »**.

### Qui est destinataire du signalement ?

Aux fins d'appréciation des faits ou actes recevables dans le cadre de cette procédure, la circulaire rappelle que le destinataire d'un signalement est **« le supérieur hiérarchique, direct ou indirect,**

**l'employeur ou un référent désigné par celui-ci, ou encore l'autorité territoriale dans la fonction publique territoriale »**.

Cela étant, et conformément aux articles 1 et 4 du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017, la circulaire recommande, notamment en cas de conflits d'intérêts, que le signalement soit porté à la connaissance du **« référent alerte »** et qu'il est souhaitable **« afin de donner toute visibilité à ce dispositif (...) que les services et collectivités confient également au référent déontologue (...) les missions du référent alerte »**.

Et de poursuivre que, **« en tout état de cause, le destinataire, une fois choisi, constitue le seul interlocuteur pour l'auteur du signalement »**.

Cet interlocuteur peut ainsi prendre la forme d'un organe (collège de référents ; comité d'éthique et/ou de déontologie) ou d'une personne dédiée (supérieur hiérarchique, employeur, référent déontologue et/ou alerte éthique).

**A noter que**, conformément à l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016, et **sauf en cas de danger grave et imminent, le signalement d'une alerte doit être porté dans un premier temps en « interne »** (supérieur hiérarchique ou référent alerte dédié).

Qu'à ce titre, ce n'est qu'en l'absence de suite donnée dans un « délai raisonnable » au recueil de l'alerte, que l'auteur du signalement peut s'adresser en « externe » aux autorités extérieures compétentes (autorités judiciaires, ordres professionnels, etc.).

Enfin, ce n'est qu'en dernier ressort et à défaut de traitement par les autorités extérieures susmentionnées, dans un délai de 3 mois, que le signalement peut faire l'objet d'une divulgation publique.

### Quel traitement du signalement lors de la procédure interne (de droit commun) ?

Les agents sont invités à faire usage de l'écrit, y compris par voie dématérialisée.

La circulaire ajoute que l'agent auteur du signalement doit apporter en soutien à sa démarche, les faits, informations ou documents dont il dispose, susceptibles d'étayer et justifier son signalement.

En outre, l'agent doit mettre le destinataire en capacité d'échanger avec lui. A ce titre, un signalement anonyme n'est pas de nature à permettre de nourrir cet échange.

Concernant la transmission de la demande, le destinataire doit informer l'agent **« dans les meilleurs délais »** de sa bonne réception. Il doit également informer l'agent du **« délai raisonnable prévisible »** au cours duquel il examinera la recevabilité<sup>1</sup> de son signalement. Ce délai raisonnable sera par ailleurs fixé par le destinataire au regard de l'objet du signalement.

Le destinataire quant à lui vérifie que le signalement recueilli remplisse les conditions suivantes, à savoir que :

- la connaissance des faits soit acquise **personnellement** par l'auteur du signalement ;
- le signalement doit être **désintéressé** ;
- le signalement doit être effectué de **bonne foi** et être dénué de toute intention de nuire.

Lorsque le signalement est recevable, le destinataire du signalement informe l'agent, de sa recevabilité, des suites qui y seront données et des délais prévisibles du traitement. L'auteur de l'alerte est également informé en cas d'irrecevabilité du signalement. Il lui est alors fait part des motifs de cette irrecevabilité.

**A noter que :** En cas de dénonciation calomnieuse ou de fausse déclaration, le lanceur d'alerte aux intentions malveillantes risque des poursuites pénales (l'infraction est punie de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende cf. Art.226-10 du Code Pénal).

**Après vérifications, le « référent alerte » saisit l'administration employeur pour traitement du signalement.**

**Dés lors, 3 issues sont possibles :**

- l'administration concernée par le signalement met fin dans les meilleurs délais aux faits ou actes en cause ;
- l'administration concernée estime ne pas pouvoir agir et transmet, sans délais, aux autorités compétentes ;
- le dossier ne nécessite pas la mise en œuvre de mesures.

En tout état de cause, le destinataire, seul interlocuteur de l'auteur du signalement, doit s'assurer que les actes ou les faits ont été pris en charge dans le cadre d'un traitement et doit veiller à informer régulièrement l'agent auteur du signalement, des suites ou de l'absence de suites données à son signalement : **« évolution du traitement de l'alerte, choix opérés par l'autorité publique, mesures envisagées puis mesures mises en œuvre et clôture »**.

### Quelles protections accordées aux agents ?

Tout au long de la procédure, les agents (auteur ou mis en cause) bénéficient d'une :

- **garantie de confidentialité** relative à, l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par le signalement et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement ;

- **garantie d'irresponsabilité pénale** : l'agent auteur du signalement qui porte atteinte à un secret professionnel protégé par la loi n'est pas pénalement responsable, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause et qu'il a effectué son signalement dans le respect des procédures définies ;

- **charge de la preuve** : si l'agent auteur d'un signalement fait l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une mesure discriminatoire qu'il estime motivée par un signalement ou un témoignage intervenant dans le cadre d'un signalement, il peut contester cette mesure.

Pour aller plus loin :

- [Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016](#)
- [Décret n°2017-564 du 19 avril 2017](#)
- [Circulaire NOR : CPAF1800656C du 19 juillet 2018](#)

<sup>1</sup> Le contrôle de la recevabilité n'implique pas une vérification approfondie. Le destinataire doit au moins être en mesure de vérifier dès ce stade si les faits sont suffisamment crédibles.

## → Qu'est-ce-que l'apprentissage et comment se formalise le contrat ?

L'apprentissage a pour but de dispenser une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

### L'apprenti travaille en alternance :

- au sein de la structure publique qui l'embauche,
- et au sein du CFA (Centre de Formation d'Apprentis) ou de l'établissement de formation où il suit des cours théoriques et pratiques (400 h de formation minimum).

**Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé, tripartite, signé entre l'apprenti, l'employeur et l'établissement de formation** (académies, universités, centre de formation, etc.). Le contrat est soumis à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.

Dans ce cadre, l'employeur désigne en son sein un maître de stage chargé d'accompagner l'apprenti et de lui transmettre ses compétences. Il doit pouvoir lui consacrer du temps et l'encadrer. Il doit également disposer lui-même d'une qualification au moins équivalente au diplôme préparé ou, à défaut, d'une expérience professionnelle suffisante.

La formation de l'apprenti quant à elle, peut durer entre 1 et 3 ans en fonction du diplôme préparé. Elle peut être portée à **4 ans pour un apprenti en situation de handicap**.

**⚠ Toute personne sans limite d'âge peut entrer en apprentissage, si elle est en situation de handicap.** Toutefois, l'apprenti doit être **bénéficiaire de l'obligation d'emploi** selon les articles 2 et 3 du [décret n° 2006-501 du 3 mai 2006](#) relatif au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (*Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé [RQTH] délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées, ou Allocation aux Adultes Handicapés [AAH], carte d'invalidité, etc.*)

## → Quelles aides financières pour l'employeur public ?

Le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** propose des financements destinés à favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Tous les employeurs publics peuvent y prétendre. Au titre de la conclusion d'un contrat d'apprentissage avec une personne en situation de handicap, le FIPHFP propose les aides suivantes :

- **Versement à terme échu à l'employeur public** (*déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi*) d'une **indemnité représentant 80 % du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage**, si le contrat d'apprentissage est confirmé à l'issue des 2 premiers mois.
- Participation aux **frais de formation de l'apprenti : plafond de 10.000 €/an maximum par apprenti**, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois.
- **Sur prescription du médecin de prévention**, financement dans la limite du plafond du [catalogue des interventions du FIPHFP](#) ([www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)) des aides techniques et humaines destinées à compenser le handicap de l'apprenti (ex : *aménagement du poste de travail, logiciels adaptés aides à la mobilité ...*).
- **Participation à la formation du maître d'apprentissage** à ses fonctions d'encadrement de l'apprenti, dans la limite d'un plafond de 2 000€ par an et dans la limite maximale de 5 jours.
- L'employeur peut bénéficier d'une **indemnité pour compenser les heures de tutorat** exercées par le maître d'apprentissage (plafond de 228 h par an).
- Versement d'une **aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement** des personnes en situation de handicap, dont le montant ne peut pas excéder 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage (soit environ 5 000 €) pour la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement et de soutien aux apprentissages par l'alternance.
- **Possibilité (sur décision de l'employeur public) de versement à l'apprenti**, via l'employeur public, d'un montant forfaitaire (non soumis à cotisation) **d'une aide à la formation de 1 525 €, versée la 1ère année d'apprentissage**, sauf en cas de redoublement.

## → Quelle issue au contrat d'apprentissage ?

Outre les voies de recrutement habituelles dans la fonction publique territoriale, à l'issue de sa période d'apprentissage, l'apprenti en situation de handicap peut être directement recruté (sans concours) conformément aux dispositions prévues par le [décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996](#) relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique, pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

**A noter que :** lors de la titularisation d'une personne en situation de handicap ou en cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée, l'employeur public pourra bénéficier du **versement par le FIPHFP d'une prime à l'insertion de 1600€**.



30, Rue Denis Papin – CS 12213  
16022 ANGOULEME Cedex  
Tel : 05.45.69.70.02 – [cdg16@cdg16.fr](mailto:cdg16@cdg16.fr)  
[Annuaire par services](#)

## Informations

### Le référent déontologue et laïcité

Nous vous rappelons qu'un référent déontologue et laïcité, mutualisé entre les Centres de Gestion de la Charente et des Deux-Sèvres, a été nommé le 01/09/2018. Il s'agit de **Monsieur Laurent BOUCHARD, maître de conférences à l'Université de Poitiers.**

Vous trouverez toutes les informations nécessaires sur notre site Internet : [www.cdg16.fr](http://www.cdg16.fr) (rubrique «Réfèrent déontologue et laïcité» située en première page de notre site).

### Elections professionnelles 2018 : Rappel

Les listes électorales doivent faire l'objet d'une publicité **au plus tard le Dimanche 7 octobre 2018 à 17 h 00**, par l'affichage dans les locaux administratifs d'un avis informant les agents de la possibilité de consulter les listes et du lieu de cette consultation.

Les demandes et réclamations aux fins d'inscription, de modification ou de radiation sur la liste électorale doivent être présentées au Président du Centre de Gestion **au plus tard le Mercredi 17 octobre 2018 à minuit**. A cette fin, des états modificatifs sont à votre disposition sur notre site Internet, rubrique Gestion des Carrières / Elections professionnelles 2018.

### Organisation du concours d'Agent de maîtrise territorial

Le Centre de Gestion de la Charente organise le concours (externe et interne) d'Agent de maîtrise territorial (spécialité bâtiment - travaux publics – voiries - réseaux divers) le **24 janvier 2019**.

La date limite de retrait des dossiers est fixée au 10/10/2018 et la date limite de dépôt des dossiers au 18/10/2018.

### Réunion RPS en partenariat avec «GRAS SAVOYE»


Nous vous rappelons qu'une réunion de sensibilisation sur les risques psychosociaux aura lieu le **Mardi 16 octobre 2018** dans les locaux du Centre et se déroulera en deux parties :


- 1- De 8h30 à 12h30 : réunion de sensibilisation ;
- 2- De 14h00 à 16h30 : Atelier pratique ouvert uniquement aux préventeurs et membres des CHSCT.


Quelques places sont **encore disponibles pour la réunion de sensibilisation (matin)** ; vous pouvez vous inscrire en utilisant le formulaire ci-après :


[coupon-réponse prévention des risques psychosociaux](#)



 **Comité Médical :**  
Le 11/10/2018  
Le 13/11/2018

 **Commission de Réforme :**  
Le 08/11/2018 (date de clôture de réception des dossiers le 18/10/2018)

 **Commission Administrative Paritaire :**  
Le 20/11/2018 – Tous dossiers cat. A, B et C – Promotion interne Agent de maîtrise (date de clôture de réception des dossiers le 19/10/2018)

 **CT / CT Formation CHSCT :**  
Le 26/11/2018 (date limite de réception des dossiers le 31/10/2018)



### Droit à l'information (DAI)

L'envoi des Relevés de situation individuelle (RIS) se fera entre les mois de septembre et décembre 2018 pour vos agents nés en 1968, 1973, 1978 et 1983.

L'envoi des Estimations indicatives globales (EIG) aura lieu entre les mois de septembre et décembre 2018 pour vos agents nés en 1953, 1958 et 1963.

Nouveauté : les documents sont accessibles en ligne et ne sont plus désormais envoyés par voie postale à tous les assurés ayant communiqué une adresse courriel.