



*Centre de gestion  
de la fonction publique  
territoriale de la Charente*

# Réunion d'information



**BARBEZIEUX-SAINT-HILAIRE**  
**20 juin 2023**

# Sommaire

## ▶ Actualités statutaires

- La rémunération
- Le Covid-19
- Les concours
- La publicité des emplois vacants
- Le recrutement
- Le droit à l'information
- La retraite
- Les pompiers
- Les élus locaux / le référent déontologue de l'élu local

## ▶ Actualités statutaires à venir

## ▶ Jurisprudences

## ▶ Focus : La formation des agents publics

## ▶ Actualités du CDG 16

## ▶ Focus : Les cumuls d'activités

# Actualités statutaires



# LA RÉMUNÉRATION

## Rappel

La loi de finances pour 2023 abroge la rédaction initiale de l'article L.621-9 du CGFP qui prévoyait **un doublement de la rémunération des agents travaillant le 1<sup>er</sup> mai, par renvoi aux dispositions du Code du travail.**

Le Gouvernement rétablit le régime applicable antérieurement à savoir **un maintien de la rémunération habituelle de l'agent, assortie éventuellement d'une indemnité** dont le montant varie si le 1<sup>er</sup> mai s'inscrit dans le cadre du cycle normal de travail de l'agent ou non.



Article 161 de la loi de finances pour 2023

## Rappel

**Le « forfait mobilités durables »** est un montant versé aux agents exerçant dans la fonction publique, conditionné à l'utilisation d'un moyen de transport durable pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

*⇒ Il nécessite l'adoption d'une délibération.*

Le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 précise les conditions d'éligibilité et les modalités de versement du forfait mobilités durables.

Le décret n°2022-1557 du 13 décembre 2022 est venu étendre ce forfait.



[Décret n°2022-1557 du 13 décembre 2022](#)

**Le versement du forfait permet le remboursement** de tout ou partie des frais engagés par les agents publics au titre des déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail réalisés :

- Avec un cycle ou un cycle à pédalage assisté personnel (inchangé),
- *Avec une trottinette électrique, un mono-roue, un gyropodes ou un hoverboards (nouveau),*
- En tant que conducteur ou passager en covoiturage (inchangé),
- *Ou en tant qu'utilisateur de véhicules en location ou en libre service ainsi que des services d'autopartage (nouveau).*

Une durée minimale d'utilisation des modes de transport précités pendant **30 jours** sur une année civile est requise (*contre 100 jours jusqu'à présent*).

Le forfait mobilités durables ne correspond plus à un montant de 200 euros annuels.

Un arrêté du 13 décembre module désormais le forfait en **3 tranches** :

Tranche n°1	Tranche n°2	Tranche n°3
<b>100 euros</b> lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise <u>entre 30 et 59 jours</u> ;	<b>200 euros</b> lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise <u>entre 60 et 99 jours</u> ;	<b>300 euros</b> lorsque l'utilisation du moyen de transport est <u>d'au moins 100 jours</u> .

## Nouveauté

Le décret intègre **la possibilité de cumuler** le versement du « forfait mobilités durables » **avec le remboursement mensuel des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos** prévus par le décret n°2010-676 du 21 juin 2010.

 Le décret entre en vigueur rétroactivement **au 1<sup>er</sup> janvier 2022**.

Les déplacements effectués au titre de l'année 2022 sont couverts par le dispositif rétroactivement.

Pour rappel, le « forfait mobilités durables » est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration par l'agent, effectué au plus tard au 31 décembre.

# Plafond de prise en charge des abonnements de transports publics

10

**Principe** : La participation obligatoire de l'employeur public au remboursement des abonnements pour le trajet domicile-travail correspond à la moitié du tarif des abonnements.

Ce remboursement **ne peut toutefois excéder un plafond** fixé à partir du tarif de l'abonnement annuel du forfait Navigo « toutes zones », majoré de 25%.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, **le forfait Navigo « toutes zones »** est porté à **925,10 € par an** (contre 827,20 € par an depuis 2017).

Par conséquent, **le plafond mensuel de prise en charge des abonnements aux transports publics est porté à 96,36 €** (contre 86,17 € depuis 2017).

# Salaire minimum de croissance national (SMIC) et minimum de traitement

11

Au 1<sup>er</sup> mai 2023, le montant brut du SMIC horaire est revalorisé à hauteur de 2,22 % et s'établit à **11,52 €** (contre 11,27 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2023).

*⇒ soit 1747,20 euros bruts mensuels sur la base de travail de 35 heures hebdomadaires (contre 1709,28 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2023)*

Le minimum garanti est lui porté à **4,10 €** (contre 4,01 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2023).



Arrêté du 26 avril 2023

# Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

12

Au 1<sup>er</sup> mai 2023, aucun fonctionnaire ne se trouve rémunéré en-dessous du SMIC.

**Un décret du 27 avril 2023 relève le minimum de traitement dans la fonction publique à l'indice majoré 361 correspondant à l'indice brut 397 (contre l'indice majoré 353 correspondant à l'indice brut 385 jusqu'à présent).**

*⇒ Soit 1 750,86 € brut pour un agent à temps complet.*

## Sont concernés, les agents dont le traitement de base relève

Échelle C1	Échelle C2	Échelle C3	Grade d'agent de maîtrise	Grade d'agent de maîtrise principal	1 <sup>er</sup> grade de catégorie B
Du 1 <sup>er</sup> au 8 <sup>ème</sup> échelon inclus	Du 1 <sup>er</sup> au 5 <sup>ème</sup> échelon inclus	Le premier échelon	Du 1 <sup>er</sup> au 4 <sup>ème</sup> échelon inclus	Le premier échelon	Du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>ème</sup> échelon inclus



Décret n° 2023-312 du 26 avril 2023

Création de la rubrique « **montant net social** » sur le bulletin de paie

**NOTION** : ensemble des sommes brutes correspondant aux rémunérations et revenus de remplacement versés par les employeurs à leurs salariés (traitements, primes, rémunération des heures supplémentaires, avantages en nature, indemnités de rupture, etc.), **diminuées des cotisations et contributions sociales qui leur sont applicables**

**OBJECTIF** : simplifier les démarches des allocataires  
pour les demandes de prime d'activité ou de RSA

**PORTÉE POUR LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX** : forte préconisation

**DATE D'EFFET** : 1<sup>er</sup> juillet 2023



Article R. 3243-1 du Code du travail  
Arrêté du 31 janvier 2023

# Indemnité horaire pour travail de nuit dans la filière médico-sociale

14

Une **indemnité horaire pour travail de nuit**  
peut être versée à certains agents de la **filière médico-sociale**

## Principe

Taux horaire pour service normal de nuit : 0,17 €

Taux horaire pour travail intensif : 0,90 €

## Majoration du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 août 2023

Taux horaire pour service normal de nuit : **0,34 €**

Taux horaire pour travail intensif : **1,80 €**



Arrêté du 29 mars 2023

## Actualisation du guide de la DGAFP relatif au supplément familial de traitement (SFT)

- ▶ Prise en compte de la majoration du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2022
- ▶ Suppression de la condition de résidence en France du bénéficiaire et des enfants (CE, 19 décembre 2022, n° 461923)



Guide sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement

Le décret n°2023-262 du 12 avril 2023 apporte des modifications sur le déroulement des contrôles réalisés par les agents de l'Urssaf :

- **Allongement du délai de prévenance** avant le passage de l'agent de contrôle de 15 à **30 jours**
- **Proposition d'un entretien** lors duquel l'agent chargé du contrôle présente, le cas échéant, les constats susceptibles de faire l'objet d'une observation ou d'un redressement
- **Réduction du délai maximal de remboursement à 1 mois** (*contre 4 mois auparavant*) lorsque le contrôle aboutit à une restitution
- **Possibilité de mener une procédure de contrôle sur le matériel professionnel de l'agent** par la mise en œuvre de traitements automatisés lorsque les documents et les données nécessaires à l'agent chargé du contrôle sont disponibles sous formes dématérialisées



A close-up photograph of a doctor's hands holding a blue stethoscope. The doctor is wearing a white lab coat. Overlaid on the image are several semi-transparent blue icons of people, representing a community or network. The text "COVID-19" is centered in white, bold, sans-serif font.

# COVID-19

Le décret n°2023-37 du 27 janvier 2023 met un terme à la suspension de **la suspension de la journée de carence pour les arrêts de travail directement en lien avec le Covid-19 à compter du 1<sup>er</sup> février 2023**.

Ce décret met également fin, à cette même date, à l'application du **dispositif de versement dérogatoire des IJSS et le versement de l'indemnité complémentaire** dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail pour les agents testés positifs au Covid-19 (tests PCR ou antigéniques) qui doivent s'isoler et qui ne peuvent pas continuer à travailler, y compris à distance (télétravail).



## Mise à jour de la FAQ par la DGAFP au **1<sup>er</sup> mars 2023**

- Fin du régime des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) pour les agents reconnus vulnérables
- Réintégration en présentiel des agents vulnérables
- Mise en place de « *dispositifs de protection adaptée* » par les employeurs en lien avec le service de médecine préventive
- Fin de l'isolement systématique des personnes testées positives au Covid et de la réalisation d'un test au 2<sup>ème</sup> jour de la notification du statut de contact



## Rappel

Les personnels exerçant au sein de certains établissements sociaux et médico-sociaux étaient astreints à **une obligation de vaccination contre la Covid-19 depuis le 15 septembre 2021,**

**En l'absence de présentation d'un justificatif de vaccination, l'agent public s'exposait à une interdiction d'exercer ses fonctions** (*suspension des fonctions ou du contrat de travail*). La période de suspension était accompagnée de **l'interruption de la rémunération** et elle n'était **pas prise en compte pour la constitution des droits à pension.**

*La suspension liée à l'absence de justification de l'obligation de vaccination durait tant que l'agent ne remplissait pas les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.*

Le décret n° 2023-368 du 13 mai 2023 suspend l'obligation vaccinale à compter du **15 mai 2023** :

- Obligation de réintégration des personnels suspendus
- Obligation de rémunérer les agents entre la date de fin de suspension (15 mai 2023) et la réaffectation dans l'emploi

Une instruction ministérielle du 2 mai 2023 détaille les modalités de réaffectation des agents publics suspendus



Décret n°2023-368 du 13 mai 2023

A person is writing on a document with a pen. The document is on a clipboard. There are glasses on the table to the left. The background is blurred. The text "LES CONCOURS" is overlaid in the center.

# LES CONCOURS

## Rappel

Les fonctionnaires titulaires relevant des cadres d'emplois des **infirmiers territoriaux** et des **techniciens paramédicaux** ont été reclassés en catégorie A respectivement en 2013 et 2022.

**Un droit d'option**, ouvert pendant 6 mois, était octroyé aux agents :

Infirmiers territoriaux	Techniciens paramédicaux
<p><b><u>Option n°1</u></b> : être maintenus dans le cadre d'emplois de catégorie B des infirmiers territoriaux, avec conservation des droits liés au classement dans la « <u>catégorie active</u> » au titre du régime de retraite CNRACL.</p>	<p><b><u>Option n°1</u></b> : être maintenus dans le cadre d'emplois de catégorie B des techniciens paramédicaux, avec conservation des droits liés au classement dans la « <u>catégorie active</u> » au titre du régime de retraite CNRACL.</p>
<p><b><u>Option n°2</u></b> : être intégrés dans le cadre d'emplois de catégorie A des infirmiers territoriaux en soins généraux, dont les emplois relèvent de la « <u>catégorie sédentaire</u> ».</p>	<p><b><u>Option n°2</u></b> : être intégrés dans le nouveau cadre d'emplois de catégorie A (selon la spécialité), dont les emplois relèvent de la « <u>catégorie sédentaire</u> ».</p>

## Rappel

Ce droit d'option était ouvert durant une période de 6 mois et le choix exprimé était considéré comme **définitif**.

**Cependant**, suite au Ségur de la santé, l'article 26 du décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 autorise, pour une durée de 3 ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, **l'organisation de concours réservés** pour permettre aux professionnels concernés, qui avaient opté pour le maintien en catégorie B, d'accéder à la catégorie A.

Les règles d'organisation de ces concours devaient être précisées par décret.

**Les règles d'organisation générale de ces concours ont été fixées par un décret du 7 mars 2023.**

**Il est notamment précisé le contenu du dossier de candidature au concours :**

- une copie des titres et diplômes et autres qualifications équivalentes dont le candidat est titulaire
- un formulaire de renseignement
- un état signalétique des services publics rempli et signé par l'autorité investie du pouvoir de nomination

Chacun des concours réservés comporte une **épreuve orale unique d'admission**, d'une durée de 25 minutes qui consiste en un entretien avec le jury.



## Correction de la rédaction des statuts particuliers de certains cadres d'emplois :

- Affirmation explicite que les **centres de gestion sont compétents** aux côtés des collectivités territoriales **pour l'organisation des concours de quatre cadres d'emplois** :
  - *des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux*
  - *des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux*
  - *des aides-soignants territoriaux*
  - *des auxiliaires de puériculture territoriaux*
- **Suppression de la mention d'un concours « sur titres »** pour le cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux
  - *En effet, seul un niveau de diplôme est exigé pour accéder à ce cadre d'emplois*



# Concours des attachés territoriaux de conservation du patrimoine

27

Un arrêté du **3 avril 2023** fixe le programme des épreuves des concours pour le recrutement des **attachés territoriaux de conservation du patrimoine** (cadre d'emplois de la filière culturelle - catégorie A).

→ **Abrogation de** l'arrêté du 2 septembre 1992

## Plusieurs modifications :

- ▶ 1<sup>ère</sup> épreuve d'admissibilité : les sujets doivent toujours comporter un lien avec les « *sociétés et les cultures de l'Europe et de ses marges* » (précédemment : « *civilisation française* »)
- ▶ Le programme de l'épreuve orale facultative relative à la gestion et au traitement automatisé de l'information est largement modifié



Arrêté du 3 avril 2023

The background of the slide features a hand pointing towards a central document icon. This central icon is surrounded by a network of smaller person icons connected by lines, suggesting a recruitment or organizational structure. The overall theme is job vacancies and hiring.

# LA PUBLICITÉ DES EMPLOIS VACANTS

# Circulaire relative à l'obligation de publicité des emplois vacants

29

## Rappel

Le Code Général de la Fonction Publique prévoit, à l'article L. 311-2, l'obligation pour les employeurs publics de publier leurs vacances de postes sur un espace commun aux trois versants de la fonction publique (Place de l'emploi public).

Cette obligation permet de concourir à la **garantie fondamentale de mobilité** entre les trois fonctions publiques que la carrière des fonctionnaires accorde.

Le décret n°2022-598 du 20 avril 2022 a notamment actualiser les modalités et règles relatives à la publication des offres d'emplois.

# Circulaire relative à l'obligation de publicité des emplois vacants

30

Afin d'appréhender ces nouveautés, le Gouvernement a partagé une circulaire relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques « **Place de l'emploi public** ».

Elle précise les modalités de mise en œuvre de cette obligation consécutive à la publication du décret du 20 avril 2022.

Elle remplace la circulaire du 3 avril 2019 ayant le même objet.

[📖 Circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques](#)

# LE RECRUTEMENT



# Recrutement des médecins de prévention et médecin du travail

32

## Rappel

L'article 75 de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie a porté **la limite d'âge à 73 ans** (contre 67 ans par principe) pour le recrutement des médecins du travail employés en qualité de contractuels au sein de la fonction publique.

Cette dérogation était instaurée jusqu'au 31 décembre 2022.

L'article 60 de la loi de finances pour 2023 a **pérennisé cette dérogation**, notamment eu égard à la pénurie de médecins du travail et la démographie vieillissante de la profession.

🔊 **Elle est désormais inscrite à l'article L.556-11-1 du Code Général de la Fonction Publique.**

# Suppression de la visite d'aptitude physique auprès du médecin agréé

33

L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance « Santé-Famille » n°2020-1447 du 25 novembre 2020 a remplacé **la condition générale d'aptitude physique** à l'entrée dans la fonction publique par « **des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions** relevant de certains corps ou cadre d'emplois en raison des risques spécifiques que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent ».

⇒ **La visite d'aptitude physique par un médecin agréé préalablement au recrutement des agents publics n'est plus obligatoire, sauf lorsque l'exercice de certaines fonctions exige des conditions de santé particulières en raison des risques particuliers que comportent ces fonctions.**

**Sont concernés par le maintien de la visite auprès du médecin agréé dans la Fonction Publique Territoriale, les seuls sapeurs-pompiers professionnels.**

 **Cette modification est entrée en application le 26 novembre 2022**

# Conditions de recrutement dans la police municipale

34

## Cadre d'emplois de la police municipale (directeurs, chefs de service et agents)

Impossibilité d'être recruté sans avoir la **nationalité française**

**Dispense totale de la formation initiale** d'application pour les fonctionnaires de la **police municipale de Paris** nommés par détachement ou intégration directe dans l'un de ces cadres d'emplois de la police municipale

## Chefs de service de police municipale

**Suppression du test psychologique** lors de l'admission à concourir

## Directeurs de police municipale

**Dispositif d'épreuve adaptée** au concours externe de directeur de police municipale prévu pour les candidats titulaires d'un **doctorat**. S'ils sont recrutés, ils peuvent bénéficier d'une **bonification d'ancienneté** et d'une **reprise des services** lorsque la période de préparation du doctorat a été accomplie sous contrat de travail



[Décret n°2023-95 du 15 février 2023](#)

[Décret n°2023-96 du 15 février 2023](#)

Afin de permettre aux recruteurs de se mettre en conformité avec le règlement général sur la protection des données (RGPD), la Commission Nationale de l'informatique et des Libertés (CNIL) a élaboré un guide du recrutement.

Il comprend deux parties :

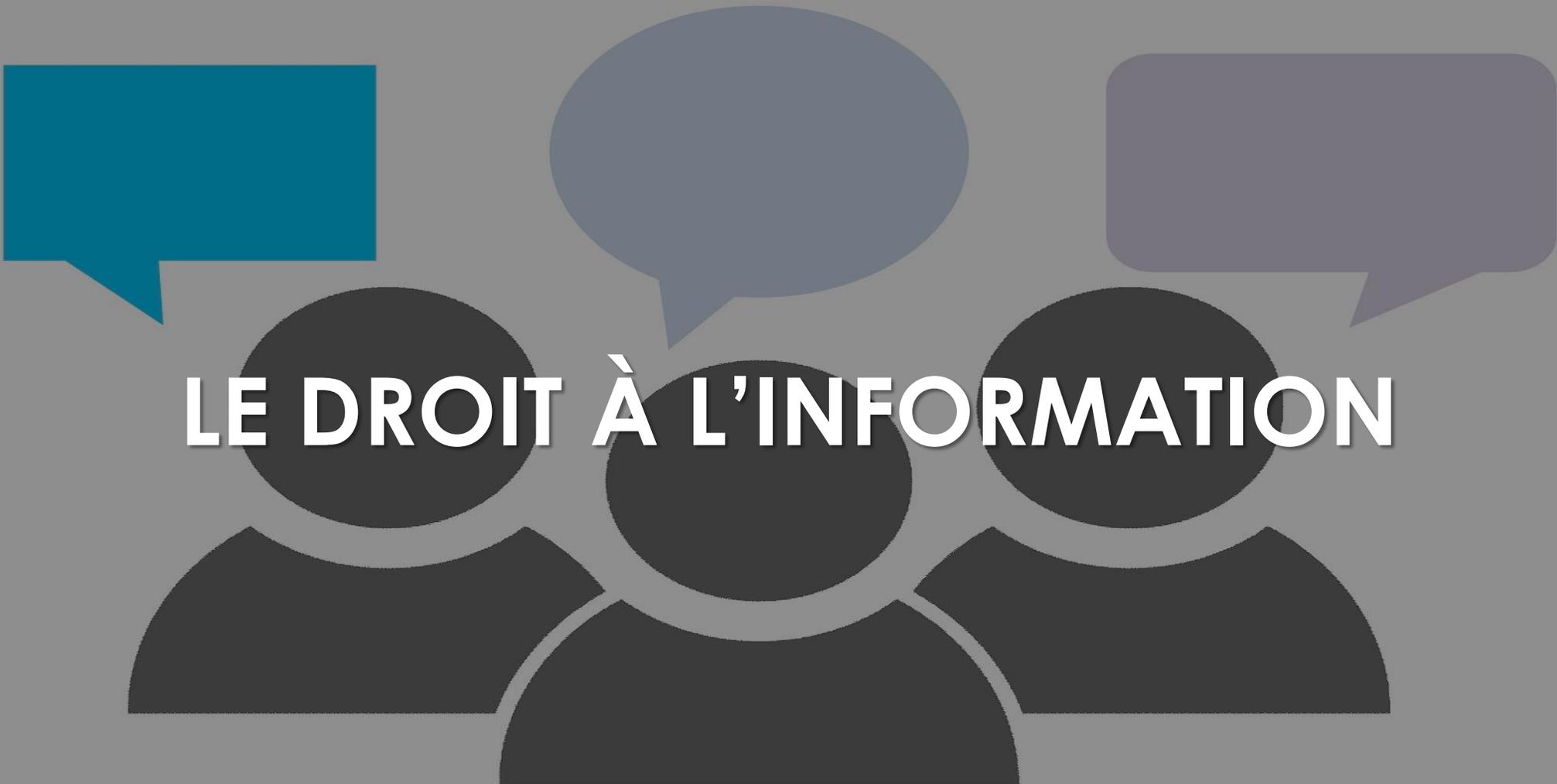
- un **rappel des fondamentaux en matière de réglementation** sur la protection des données personnelles dans le domaine du recrutement (fiches n° 1 à 10)
- des **questions-réponses** sur l'utilisation des nouvelles technologies par les recruteurs et sur des questions spécifiques telles que celles relatives à la non-discrimination (fiches n° 11 à 19)

Le Guide comprend **19 fiches rédigées** sous forme de questions-réponses.

Parmi les questions posées, on retrouve par exemple :

- Qui est responsable des traitements mis en œuvre dans le cadre des recrutements ?
- Quelle base légale peut être invoquée pour constituer des traitements à des fins de recrutement ?
- Comment le recruteur informe-t-il les candidats ?
- Quel cadre juridique s'applique à la collecte du casier judiciaire et aux vérifications obligatoires ?





# LE DROIT À L'INFORMATION

Création d'un **droit à l'information** en faveur **des agents publics** (fonctionnaires et contractuels)

→ Insertion d'un **NOUVEL ARTICLE : L. 115-7 du CGFP**

*« L'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions. »*



- Un **décret** et un **arrêté** préciseront :
- la **liste des éléments** à communiquer
  - les **modalités** de cette communication

Les éléments communiqués devraient **notamment** porter sur :

- l'identité et l'adresse de l'employeur
- la situation administrative de l'agent
- les droits de l'agent à la formation, à rémunération, aux congés payés
- le temps de travail de l'agent
- les modalités de cessation de fonctions pour les fonctionnaires ou modalités de fin de contrat pour les agents contractuels

# La retraite

La loi n°[2023-270](#) du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale 2023 a été publiée au JOFR du 15 avril 2023.

**Cette loi entérine la réforme du système des retraites.**

La loi modifie notamment le Code de la sécurité sociale et le Code des pensions civiles et militaires de retraites.

** Entrée en vigueur du dispositif : 1<sup>er</sup> septembre 2023**



**Loi n°2023-270 du 14 avril 2023**

## PRINCIPALES MESURES

### Relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite

à raison de 3 mois par génération à compter des assurés nés le 1<sup>er</sup> septembre 1961

62 à **64 ans** pour la catégorie « sédentaire »

57 à **59 ans** pour les catégories actives

52 à **54 ans** pour les catégories super-actives

### Maintien de l'âge d'annulation de la décote et des modalités de calcul de la pension

Durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein portée à **43 ans en 2027**  
Âge de départ à la retraite sans décote, pour les agents n'ayant pas cotisé 43 annuités,  
reste fixé à **67 ans pour la catégorie « sédentaire »**

### Mode de calcul des pensions de retraites inchangé

Indice de traitement détenu par l'agent au cours des 6 derniers mois

Régime indemnitaire non pris en compte

Calcul de la pension sur la base d'un pourcentage qui dépend du nombre de trimestres liquidables, pourcentage au maximum égal à 75% du dernier traitement

## PRINCIPALES MESURES

### **Retraite progressive étendue à la fonction publique**

Ouverture du droit à une pension de retraite pour les salariés ayant atteint l'âge du départ diminué de 2 ans, sans pouvoir être inférieur à 62 ans, tout en travaillant à temps partiel

### **Poursuite d'activité jusqu'à 70 ans**

Possibilité de demander à travailler jusqu'à 70 ans généralisée

### **Acquisition de nouveaux droits en cas de cumul emploi-retraite**

Évolution des dispositions sur le cumul emploi-retraite permettant désormais la génération de nouveaux droits à pension

### **Modification du dispositif carrières longues**

Ceux qui ont commencé à travailler avant 16 ans pourront partir à 58 ans ; entre 16 et 18 ans à partir de 60 ans et entre 18 et 20 ans à partir de 62 ans. Une 4<sup>ème</sup> borne d'âge a été ajoutée pour que ceux qui ont débuté entre 20 et 21 ans puissent partir à 63 ans

## Deux décrets d'application de la réforme des retraites ont été publiés au Journal Officiel le 04 juin 2023 :

- Le décret n° 2023-435 du 3 juin 2023 transpose à l'ensemble des régimes de **fonctionnaires** et des ouvriers de l'État les évolutions apportées par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatives à **l'âge d'ouverture des droits** (report de l'âge légal de départ à la retraite), à **la durée d'assurance** (progressivement allongée) et aux **conditions de départs anticipés**.
- Le décret n° 2023-436 du 03 juin 2023 tire les **conséquences réglementaires du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite** (nouvelles bornes d'âge, modalités de départ anticipé pour carrières longues ou des travailleurs handicapés...).

*Un diaporama mutualisé ainsi qu'une note d'information seront proposés en amont de l'entrée en vigueur de la réforme des retraites afin de présenter, en détail, les conséquences de cette réforme pour les agents publics.*

A stylized graphic featuring three dark grey silhouettes of people's heads and shoulders arranged in a row. Above each silhouette is a speech bubble: a teal one on the left, a light blue one in the center, and a dark grey one on the right. The background is a solid grey color.

# LES ÉLUS LOCAUX / LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE DE L'ÉLU LOCAL

Depuis le 30 mars 2023, **le montant maximal des droits susceptibles d'être détenus par chaque élu** dans le cadre du droit individuel à la formation des élus (DIFE) est relevé à **800 €** (contre 700 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022).

La valeur des droits individuels à la formation acquis chaque année par l'élu demeure fixée à 400 €.



Arrêté du 27 mars 2023

# Le Référent déontologue de l'élu local : entrée en vigueur du dispositif

47

## Rappel

La loi « 3DS » du 21 février 2022 a complété l'article L.1111-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales de **la possibilité pour tout élu local, de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques.**

Le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 a précisé les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l'élu local : il appartient à l'organe délibérant de désigner le référent déontologue.

Le référent déontologue de l'élu local apporte un conseil sur le respect des principes déontologiques inscrits **au sein de la Charte de l'élu local** mentionnée à l'article L.1111-1-1 du CGCT.

En pratique, le référent déontologue peut être désigné au sein :

- D'une commune, d'un département ou d'une région,
- D'un groupement de collectivités territoriales (exemple : EPCI)
- D'un syndicat mixte.

 ***L'exercice des missions de référent déontologue de l'élu local est obligatoire.***

**Toute personne peut exercer les missions de référent déontologue de l'élu local, à l'exception des personnes :**

- exerçant un mandat local au sein de la collectivité,
- ayant exercé un mandat local au sein de la collectivité depuis moins de trois ans,
- ayant la qualité d'agent de la collectivité,
- se trouvant en situation de conflit d'intérêt avec la collectivité.

Les missions de référent déontologue sont assurées par **une ou plusieurs personnes ou par un collège de référent déontologue.**

Il appartient à **l'organe délibérant** de désigner le référent déontologue, par délibération.

# Le Référent déontologue de l'élu local

50

**La délibération** précise notamment la durée d'exercice des fonctions, les modalités de saisine par les élus locaux, les conditions dans lesquelles les avis sont rendus ou encore les moyens matériels mis à disposition du référent.

Elle peut également prévoir **des modalités de rémunération** sous la forme de vacations, dans la limite des plafonds suivants (*fixés par l'arrêté du 6 décembre 2022*) :

Référent déontologue (une ou plusieurs personnes)	Collège de référent déontologue
80 euros par personne	300 euros pour la présidence effective d'une séance du collège d'une demi-journée,
	200 euros pour la participation effective d'une séance du collège d'une demi-journée.

Les indemnités de présidence et de participation ne se cumulent pas

Enfin, l'organe délibérant peut également prévoir **le remboursement des frais de transport et d'hébergement du référent déontologue**, dans les conditions applicables aux personnels de la fonction publique territoriale.

 **Entrée en vigueur du dispositif : 1<sup>er</sup> juin 2023**

A photograph of two firefighters in full protective gear, including helmets, jackets with reflective stripes, and air tanks. They are standing in a field of thick, grey smoke. The firefighter on the right is holding a tool, possibly a pike pole. The scene is dimly lit, suggesting an indoor or enclosed fire environment.

# LES SAPEURS-POMPIERS

Un décret en date du 7 décembre 2022 définit les modalités de désignation et les missions du **référént mixité et lutte contre les discriminations** et du **référént sûreté et sécurité** dans les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

## Référént mixité et lutte contre les discriminations

- Informe et réalise des actions de sensibilisation sur l'égalité professionnelle
- Conseille les agents sur les questions relatives aux discriminations et à l'égalité professionnelle
  - Réalise un état des lieux
  - Etc..

## Référént sûreté et sécurité

- Informe et réalise des actions de sensibilisation sur les risques d'agression dont ils peuvent être victimes
  - Établit un rapport annuel de recensement des agressions
- Organise des actions de prévention de la radicalisation
  - Etc..

## Rappel

Les sapeurs-pompiers peuvent faire l'objet d'une **promotion à titre exceptionnel** :

- À **titre posthume** (art. L.723-22 du Code de la sécurité intérieure)
- Pour acte **de bravoure ou pour blessure** (art. L.723-23 du CSI)

Le décret n°2023-124 du 22 février 2023 énonce **les conditions d'application de cette promotion.**

 **Entrée en vigueur du dispositif : 24 février 2023**

## CONDITIONS D'APPLICATION

**Avis** de la commission des promotions à titre exceptionnel  
sauf promotion à titre posthume

Après un changement de grade ou de cadre d'emplois, **suivi de la formation**  
d'intégration ou de professionnalisation sauf inaptitude médicale

### Avancement à l'échelon

immédiatement supérieur : conservation de l'ancienneté dans l'échelon  
non immédiatement supérieur : pas de conservation de l'ancienneté dans  
l'échelon

### Avancement de grade ou de cadre d'emplois

sauf dérogations, classement à un échelon correspondant à un indice  
supérieur à celui détenu dans l'ancien cadre d'emplois ou grade



La **commission des promotions à titre exceptionnel** des sapeurs-pompiers est chargée de l'examen de certains projets de titularisation, d'avancement d'échelon ou de grade et de nomination dans un corps ou cadre d'emplois supérieur à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers

L'**arrêté du 22 février 2023** fixe

les **modalités de saisine** et de **fonctionnement de l'instance**



Arrêté du 22 février 2023

# ACTUALITÉS À VENIR



Le ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques a annoncé **la fin du délai de carence** pour les **arrêts maladie** liés à des **fausses couches** dans la fonction publique

Date d'effet annoncée : au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2024



Le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques a annoncé, le 12 juin 2023, un ensemble de mesures salariales visant à soutenir plus particulièrement les moyens et bas salaires.



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## Deux mesures indiciaires socle pour tous les agents

**+2,5% progression  
annuelle indiciaire  
moyenne**

*En cumulé au 1<sup>er</sup> janvier 2024*

**+1,5% de point  
d'indice**

*Revalorisation effective au 1<sup>er</sup>  
juillet 23*

**Soit**

**+5pts d'indice  
attribués à tous**

*+25€/mois, effectif au 1<sup>er</sup> janvier  
2024*

## Une mesure spécifique « bas de grille »

Jusqu'à  
+ 9 points  
d'indice  
(532€)



- **Jusqu'à 9 points d'indices majorés** supplémentaires pour rétablir la **progressivité des rémunérations**, sur la base du relèvement de l'indice minimum de traitement (IMT) au niveau du SMIC en 2023
- Un gain indiciaire entre chaque échelon du bas de la catégorie C et de la catégorie B
- 384 000 agents dans la FPE, 803 000 dans la FPT et 255 000 dans la FPH

Grille C1					
Échelon	IM Grille	Effet de l'IMT 1/01/23	Effet de l'IMT 1/05/23	IM Nouvelle Grille	
1	340	353	361	361	+ 0
2	341	353	361	362	+ 1
3	342	353	361	363	+ 2
4	343	353	361	364	+ 3
5	345	353	361	365	+ 4
6	348	353	361	366	+ 5
7	351	353	361	367	+ 6
8	354	354	361	368	+ 7
9	363	363	363	371	+ 8
10	372	372	372	372	+ 0
11	382	382	382	382	+ 0

Grille B1					
Échelon	IM Grille	Effet de l'IMT 1/01/23	Effet de l'IMT 1/05/23	IM Nouvelle Grille	
1	356	356	361	368	+ 7
2	359	359	361	369	+ 8
3	361	361	361	370	+ 9
4	363	363	363	371	+ 8
5	369	369	369	372	+ 3
6	381	381	381	381	+ 0
7	396	396	396	396	+ 0
8	415	415	415	415	+ 0
9	431	431	431	431	+ 0
10	441	441	441	441	+ 0
11	457	457	457	457	+ 0

## Une prime « pouvoir d'achat » d'un montant allant jusqu'à 800€ brut



**La reprise pour la fonction publique d'un levier de soutien au pouvoir d'achat pratiqué dans le secteur privé**, dans une logique d'équité et d'efficacité, au bénéfice des agents les plus impactés par l'inflation



**Une prime dégressive de 800 à 300€ brut** pour les agents percevant une rémunération mensuelle brute **jusqu'à 3 250 €/mois**



Un versement **avant fin 2023**



**La prise d'une délibération nécessaire** pour les collectivités qui souhaiteraient la verser à leurs agents

## Des mesures complémentaires en soutien du pouvoir d'achat et pour faciliter le quotidien

1

Reconduction de la **GIPA** pour 2023

2

Revalorisation des **frais de mission** : **2 mesures** applicables dès la rentrée 2023 :

- Augmentation du **plafond des nuitées hôtelières**
- Revalorisation du **plafond de l'indemnité repas**

3

Meilleure prise en charge des **abonnements aux transports collectifs**

4

Revalorisation de 10% du barème de monétisation des **CET** :

- Agent de catégorie A: de 135€ brut à 150€
- Agent de catégorie B: de 90€ brut à 100€
- Agent de catégorie C: de 75€ brut à 83€

## La mise en œuvre des mesures à partir de juillet

- 
- **Juin-juillet 2023 – décret point d'indice et attribution de 5 points** en Conseil des ministres, **décret d'attribution de points** pour les bas de grille, **décret prime de pouvoir d'achat** et textes réglementaires de reconduction de la **GIPA**
  - **1er juillet 2023 – entrée en vigueur** de l'augmentation du **point d'indice** et des mesures de distribution de **points d'indice bas salaires**.
  - **Juillet à septembre 2023** – décrets et arrêtés pour **l'extension de la prise en charge des transports collectifs**, la **revalorisation des frais de mission**, et des **montants forfaitaires de CET**
  - **1er janvier 2024 – entrée en vigueur** de l'attribution de **5 points**

## La poursuite des chantiers de la prévoyance et de l'attractivité



- **Négociations prévoyance:**
  - Poursuivies d'ici **l'été** pour la FPE et la FPT
  - Initiée à compter de **septembre** pour la FPH



- Lancement à compter de **septembre** de négociations et de groupes de travail sur :
  - Le chantier de refonte des **accès, des parcours de carrière et des rémunérations**, en s'appuyant sur un accord de méthode et en approfondissant les conditions du dialogue et de la négociation sur la politique salariale
  - Le programme Fonction publique +, en priorisant sur **l'égalité professionnelle, le logement et les conditions de travail**

# Jurisprudences

# Le régime indemnitaire n'est pas maintenu en CLM et CLD

67

Une délibération d'une commune prévoyait le maintien de l'IFSE et du CIA pour les agents publics territoriaux placés en congé de longue maladie (CLM) et en congé de longue durée (CLD).

**Si le régime indemnitaire est fixé librement par l'organe délibérant au regard du principe de libre administration des collectivités territoriales, ces dernières sont toutefois tenues au respect du principe de parité avec l'Etat.**

À ce titre, les fonctionnaires de l'État placés en CLM et CLD n'ont pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, au nombre desquelles figurent l'IFSE et le CIA.

**Par conséquent, la commune ne pouvait maintenir le régime indemnitaire des agents placés en CLM et CLD.**

# L'imputabilité au service de la maladie exige seulement un lien direct entre la maladie et le service ou l'accident et le service

68

Dans **deux arrêts du 8 mars 2023**, le Conseil d'État précise que l'imputabilité au service d'une maladie doit être reconnue dès lors qu'elle présente un **lien direct** avec le service, **sans qu'il soit nécessaire que ce lien soit également certain et déterminant** :

- **Affaire n°456390**, un agent a subi un accident vasculaire cérébral (AVC) plusieurs mois après un accident de service. L'AVC est reconnu comme imputable au service alors que le lien n'était que probable (60% de risque)
- **Affaire n°451972**, un agent a développé une pathologie psychique après avoir subi un harcèlement moral

 [CE, 8 mars 2023, n°456390](#)

 [CE, 8 mars 2023, n°451972](#)

# L'absence de renouvellement d'un CDD doit obligatoirement être justifiée

69

Le non renouvellement d'un contrat d'un agent public doit être justifié pour **un motif tiré de l'intérêt du service**. Ce motif s'apprécie au regard :

- Des besoins du service
- Ou de considérations tenant à la personne de l'agent public, dont la manière de servir ne donne pas satisfaction.

En l'espèce, aucun élément n'a permis d'établir que l'agent ne donnait pas satisfaction dans sa manière de servir.

Dans l'attente du recrutement d'un titulaire et en remplacement de l'agent, la collectivité avait recruté un autre contractuel titulaire d'un diplôme plus adapté au poste de travail.

**Pour le juge, cela ne constitue pas non plus un motif d'intérêt du service.**

# Indépendance du repos journalier et du repos hebdomadaire

70

La **directive 2003/88 du 4 novembre 2003** sur l'aménagement du temps de travail garantit aux travailleurs :

- Un repos journalier minimum de **11 heures** consécutives
- Un repos hebdomadaire minimum de **24 heures** sans interruption au cours de chaque période de 7 jours

La **CJUE** a été saisie afin de savoir si une période de repos journalier intervenant juste avant une période de repos hebdomadaire était englobée dans celle-ci.

La CJUE a relevé que les **périodes de repos journalier** et **hebdomadaire** constituaient des **droits autonomes poursuivant des objectifs distincts, jugeant ainsi nécessaire le respect de chacun de ces deux droits** :

- ▶ le repos journalier permet au travailleur de se soustraire de son activité professionnelle durant un certain nombre d'heures qui doivent être consécutives et succéder directement à une période de travail
- ▶ le repos hebdomadaire permet au travailleur de se reposer à l'issue d'une période de sept jours

# Indépendance du repos journalier et du repos hebdomadaire

71

**Principe** : La période de repos journalier s'**ajoute** au repos hebdomadaire même si la réglementation nationale prévoit une durée minimale de repos hebdomadaire supérieure à 24 heures

## Conséquence en droit français :

Le **décret n° 2000-815 du 25 août 2000** prévoit que :

- le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à **35 heures** (plus favorable que ce qui est prévu par la directive)
- les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de **11 heures**

➔ Le **repos minimum quotidien de 11 heures s'ajoute** aux **35 heures** de repos hebdomadaire

# Interdiction de cumul d'activités du fonctionnaire placé en congé de maladie

72

Placée en congé de maladie ordinaire (CMO) du 4 septembre 2017 au 3 septembre 2018, une fonctionnaire a exercé, sans autorisation, une activité privée lucrative sur un temps de congé de maladie. En parallèle, elle a tenu des propos injurieux et menaçants à l'encontre des élus de sa commune.

Le juge administratif rappelle que **l'interdiction faite à un fonctionnaire d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative demeure applicable alors même que ledit fonctionnaire est placé en position de congé maladie.**

Les agissements fautifs de l'agent sont de nature à justifier une sanction disciplinaire (révocation dans le cas présent).

# Condition d'engagement d'une procédure disciplinaire

73

Un agent soutenait que son état de santé le rendait irresponsable de ses actes (*répétitions de propos extrêmement déplacés, agressifs et dégradants, dont plusieurs ayant un caractère sexuel et comportant des menaces physiques*) et que l'administration aurait dû le vérifier préalablement à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Le Conseil d'État a considéré **qu'aucune disposition n'impose à l'autorité territoriale de vérifier préalablement à l'engagement d'une procédure disciplinaire l'état de santé mentale du fonctionnaire.**

En tout état de cause, il n'était pas démontré que l'état de santé au moment des faits en cause faisait obstacle au prononcé d'une sanction (révocation).

# Actualités du CDG 16



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

## LANCEMENT DE LA CAMPAGNE 2023

- ▶ Envoi des courriels mi-mai
  - ▶ Démarrage officiel de la campagne le 30 mai avec une date limite de transmission fixée au 30 septembre prochain
  - ▶ La campagne porte sur les données 2022 et ne fait l'objet d'aucune évolution : indicateurs identiques à ceux du RSU 2021
  - ▶ Principal changement : généralisation de la DSN en lieu et place de la N4DS
  - ▶ L'import des 12 DSN permet de récupérer les données nominatives des agents rémunérés au cours de l'année
-  Les informations apportées doivent être vérifiées car elles peuvent comporter des erreurs : focus joint au courriel

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

**Astuce** : contrôlez vos données grâce aux extractions issues de votre logiciel de paie.

## NOMBRE D'HEURES REMUNEREES

Le nombre d'heures rémunérées ne peut excéder 1820,04 heures pour un temps complet, ce qui correspond à 1 équivalent temps plein (ETPR)

Nb heures rémunérées	ETPR
1840,04	1.01

Les heures supplémentaires ou complémentaires doivent **être retranchées** (si l'agent est concerné) de ce total d'heures. Le nombre d'heures supplémentaires doit être renseigné dans une **case dédiée**.

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

## HEURES SUPPLEMENTAIRES OU COMPLEMENTAIRES

**2 éléments** sont à renseigner concernant les heures supplémentaires et complémentaires :

Nombre d'heures supplémentaires	Nombre d'heures complémentaires
<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>



non repris par les DSN

Dont montant HC/HS
<input type="text" value="0"/>

D'abord, le **nombre d'heures effectuées** par l'agent en **distinguant les heures supplémentaires des heures complémentaires**

Puis le **montant perçu** au titre des heures supplémentaires et complémentaires, sans les distinguer

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

## REMUNERATION BRUTE TOTALE

Le montant **total de la rémunération brute** doit également être vérifié. Ce montant comprend **toutes les sommes brutes perçues** par l'agent au cours de l'année 2022 (en incluant les primes, le SFT, la NBI, etc.).

## AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION

**Préciser**, si l'agent est concerné, les **montants suivants** dans les **cases dédiées** (non repris par les DSN) :

Dont primes et indemnités
1518

Éléments du régime indemnitaire soumis à délibération

Dont NBI
0

Nouvelle Bonification Indiciaire

Dont CTI
0

Complément de Traitement Indiciaire

Dont SFT
876

Supplément Familial de Traitement

Dont IR
546

Indemnité de Résidence

### En résumé

L'**ensemble** des **données importées** par le biais des **DSN** doit être **vérifié**, en portant une attention particulière aux données de la **rubrique rémunération**, au **statut** et aux **mouvements pré-complétés**.

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

- **Nouveauté 2022** : vérifier la saisie consolidée et corriger les éventuelles incohérences en téléchargeant un **rapport d'incohérences**

Rapport des incohérences



id	Theme	Indicateur	Anomalie
44967	Emploi	1.1.4	Un ou plusieurs agents Hommes de catégorie B ont été saisis en filière Médico-sociale à l'indicateur 1.1.1, merci de renseigner le nombre d'ETPR pour la catégorie B de cette filière
44968	Emploi	1.1.4	Un ou plusieurs agents Hommes de catégorie B ont été saisis en filière Animation à l'indicateur 1.1.1, merci de renseigner le nombre d'ETPR pour la catégorie B de cette filière
44969	Emploi	1.4.0	Le total 1.4.0(1) Homme doit être égal au total Homme du 1.1.1
44970	Recrutements	1.6.1.2	Le total Contractuels sur emploi NON permanent Homme doit être inférieur ou égal au total Homme du 1.3.1(1.1)
44971	Organisation du travail	2.3.2	Le nombre d'agents saisis pour le cadre d'emploi animateurs doit être égal au nombre d'agents à temps complet du cadre d'emploi saisis à l'indicateur 1.1.1 (1ère colonne).

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

- ▶ Le CDG met votre disposition des ressources documentaires **d'aide à la saisie du Rapport Social Unique** via **l'application « Données Sociales »** ainsi que des ressources complémentaires.
- ▶ Le CDG 16, au travers de son Observatoire Régional des CDG de Nouvelle-Aquitaine, **participe activement** à la **conception et à la mise à jour** des documents à l'**échelle nationale**.



**Guide utilisateur de l'application « Données Sociales »** destiné à **vous aider à prendre en main l'application** et à réaliser votre RSU

- ▶ **F.A.Q. du RSU** qui regroupe **les questions les plus fréquentes** liées au remplissage des indicateurs du RSU. Les questions sont **regroupées par thématiques**, et sont présentées selon l'ordre des indicateurs concernés.
- ▶ **Guide préparatoire aux données du RSU** qui comporte **la liste de données à préparer** en vue de leur **saisie en "consolidé"** (ou "tableau par tableau") dans l'application « Données Sociales ». Il est composé de 10 fiches, une par thématique.
- ▶ **Notice des indicateurs du RSU** qui **complètent le guide préparatoire aux données du RSU**. Ce document **détaille les données attendues dans chaque indicateur** et les croisements afférents.
- ▶ **Fiche repères du RSU 2021** permettant de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques

# CONVENTION DE SERVICES SOUTIENS A LA GESTION DES R.H.

81

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier :

- Des soutiens ponctuels en expertise et moyens humains :
- ❑ **S.O.S. paye et S.O.S. Secrétaire de mairie** : un agent du CDG vient vous dépanner en urgence dans l'attente d'une solution de remplacement plus durable ;
- ❑ Tout **accompagnement technique spécifique** : rédaction des LDG, mise en place du tableau des effectifs, des fiches de postes, du règlement intérieur... ;
- ❑ La prise en charge du **calcul des droits en matière de reprises de services** lors du recrutement de vos agents fonctionnaires : fiabilisation et gain de temps.

NB : A partir du 1<sup>er</sup> septembre, seules les collectivités qui auront conventionnées pourront solliciter, soit la prise en charge intégrale des calculs de droits en matière de reprise de service (tarif forfaitaire), soit le simple contrôle de leurs calculs (tarif horaire).

# CONVENTION DE SERVICES SOUTIENS A LA GESTION DES R.H.

82

## ➤ Des soutiens méthodologiques :

- ❑ **Conseil en organisation** : fusion ou mutualisation, création d'une commune nouvelle, démarche de maîtrise de l'absentéisme, mise en place ou révision d'un protocole d'aménagement du temps de travail, refonte d'emplois du temps, mise en place de l'annualisation, réflexion relative au régime indemnitaire, mise en place des entretiens professionnels...;
- ❑ **Médiation à l'initiative de la collectivité** : le médiateur aide à renouer le dialogue et à trouver des solutions lors de conflits ou différends ;
- ❑ **Enquête administrative** : par exemple après réception d'un signalement ou préalablement à une procédure disciplinaire.
  - [Convention type](#)
  - [Plaque de présentation](#)
  - [Modèle de délibération](#)

# AIDE À PRISE DE POSTE DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

**Depuis le 1<sup>er</sup> avril**, un accompagnement à la prise de poste sera proposé à tout agent prenant des fonctions de secrétaire de mairie, **sur son lieu de travail** et durant une demi-journée.

Une **secrétaire de mairie expérimentée du CDG**, se déplacera afin de donner les repères essentiels :

- ✓ pour les **prises en main des outils numériques** mis à disposition par le CDG 16 dans le cadre de ses missions obligatoires ou facultatives (Net-cotisation, Net-remplacement, Emploi-territorial, plateforme assurance risques statutaires, plateforme de signalement, portail RH...) ;
- ✓ sur les **principales obligations et enjeux en matière de personnel** (saisine des instances, RSU, LDG, entretien professionnel, règlement intérieur, RIFSEEP, prévention des risques professionnels...), tout en faisant un état des lieux concret de la situation connue ;
- ✓ sur les **conseils et les soutiens** que le CDG peut apporter dans ses domaines de compétences pour aider le/la secrétaire sur la durée.

Cette prestation n'occasionnera **aucun coût supplémentaire** pour les collectivités bénéficiaires. Elle sera financée par la cotisation additionnelle existante.

# VOIE DE RECONVERSION : FORMATION RESTAURATION COLLECTIVE

- ▶ En partenariat, le Centre de Gestion et FARE 16 ont construit **un titre professionnel d'agent de restauration collective** adapté et accessible aux agents territoriaux :
- ▶ - en poste par le congé de formation professionnelle et le CPF
- ▶ - en reconversion professionnelle par le congé de transition professionnelle
- ▶ - en reclassement professionnel dans le cadre de la P.P.R.

Début de la formation : janvier 2024

Durée de la formation : 60 jours à raison de 2 à 3 jours par semaine – 420 heures

[Titre professionnel Agent de Restauration Collective](#)

[Formulaire de pré-inscription](#)

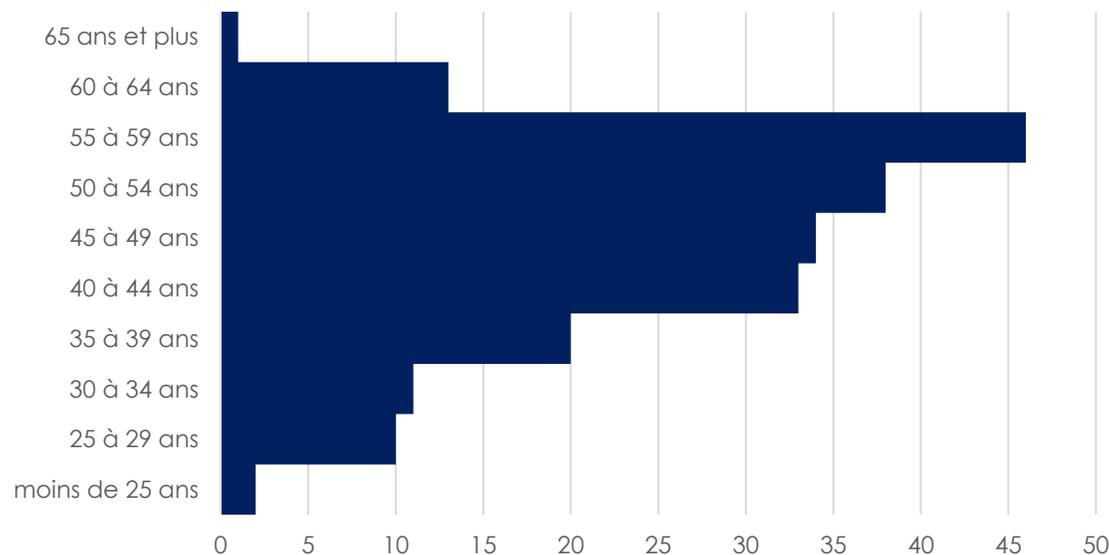


# ENQUÊTE SUR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

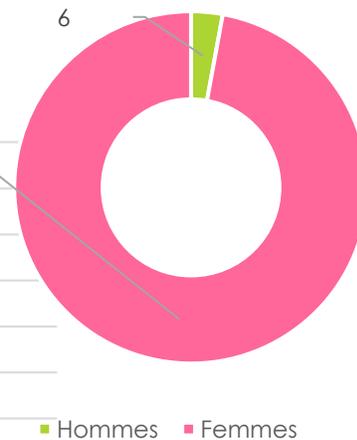
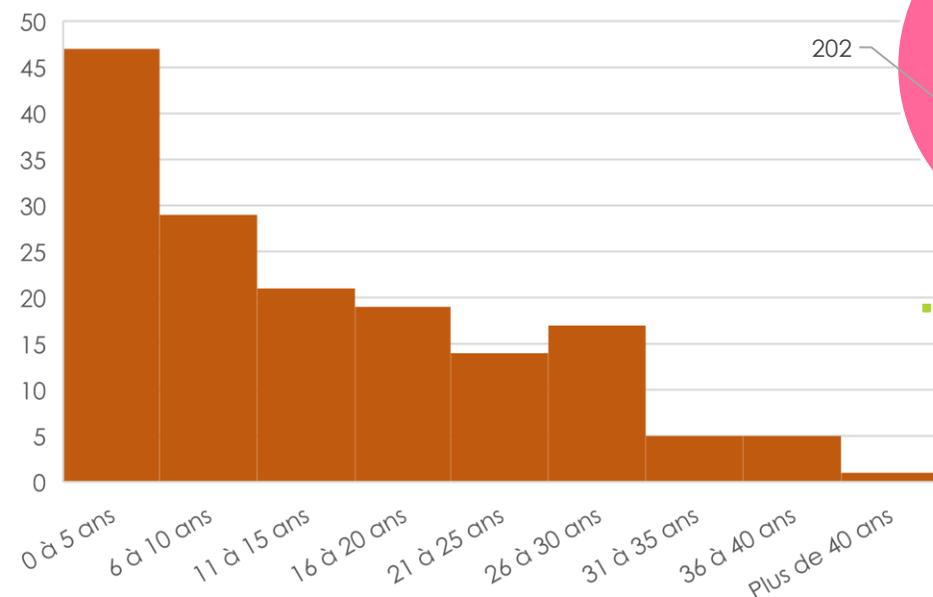
Enquête réalisée par les 12 CDG de Nouvelle-Aquitaine avec la collaboration de leur observatoire régional de l'emploi du 16 janvier au 28 février 2023, auprès des secrétaires de mairie (communes < 2000 hab.)

**327 communes < 2000 habitants**  
**208 réponses à l'enquête**

Pyramide des âges

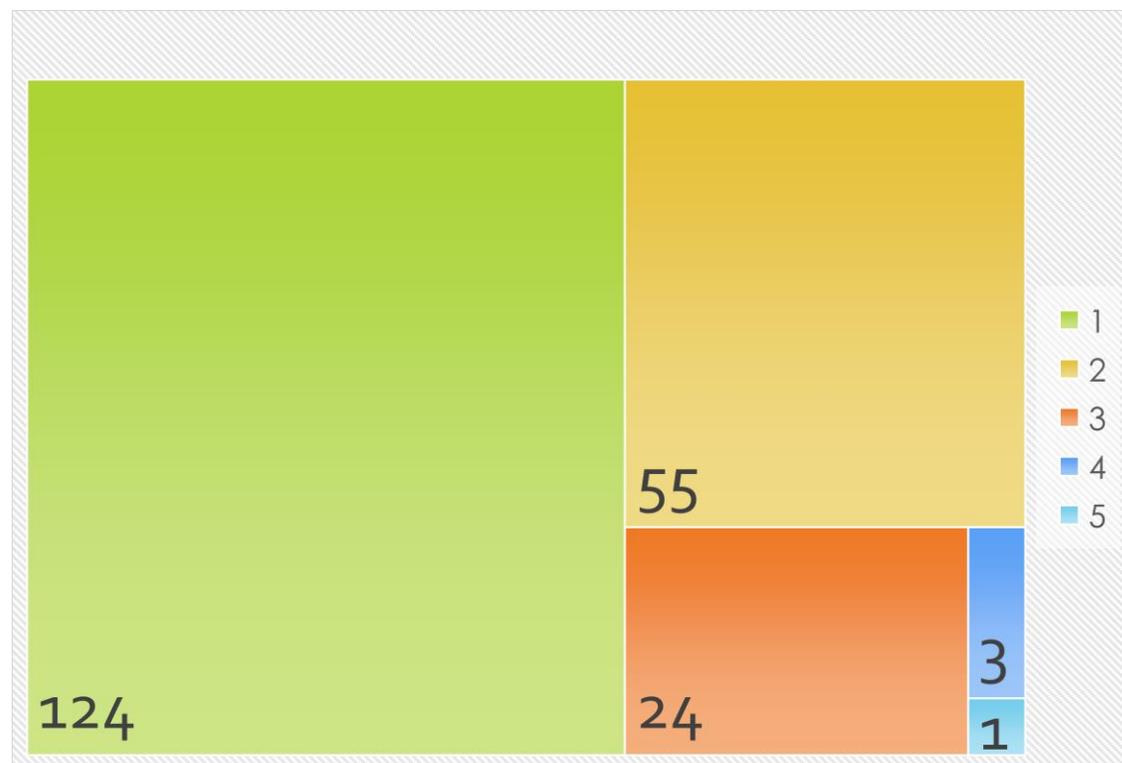


Ancienneté

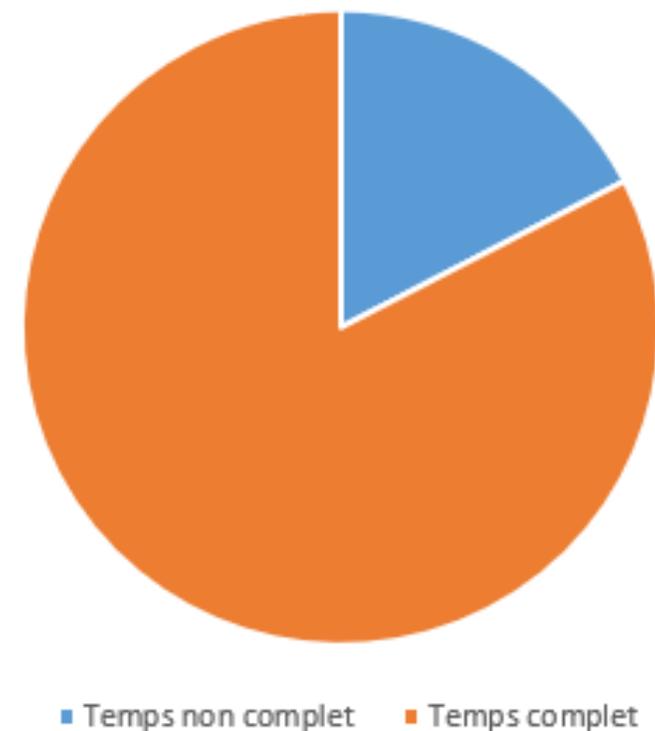


# ENQUÊTE SUR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

## Nombre d'employeurs

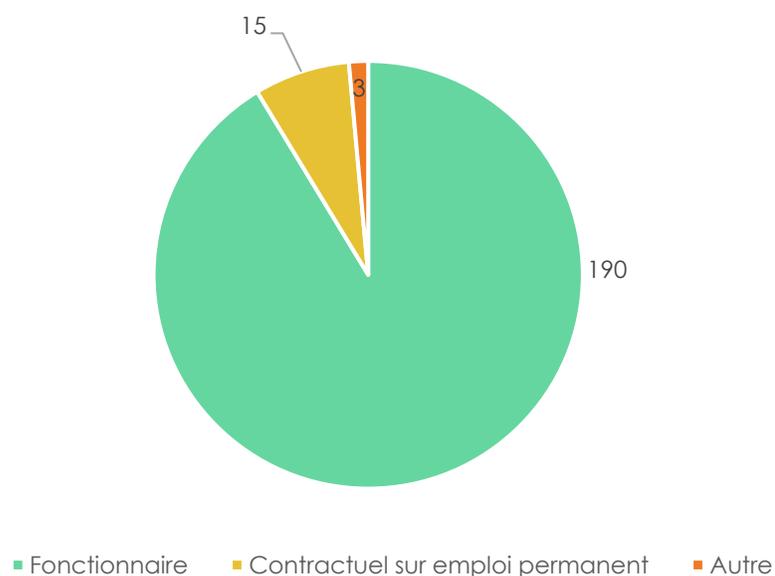


## Temps de travail

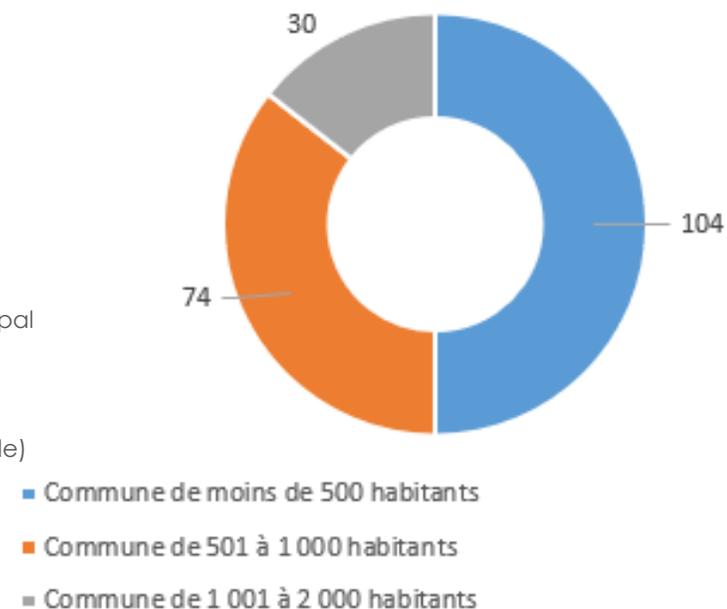
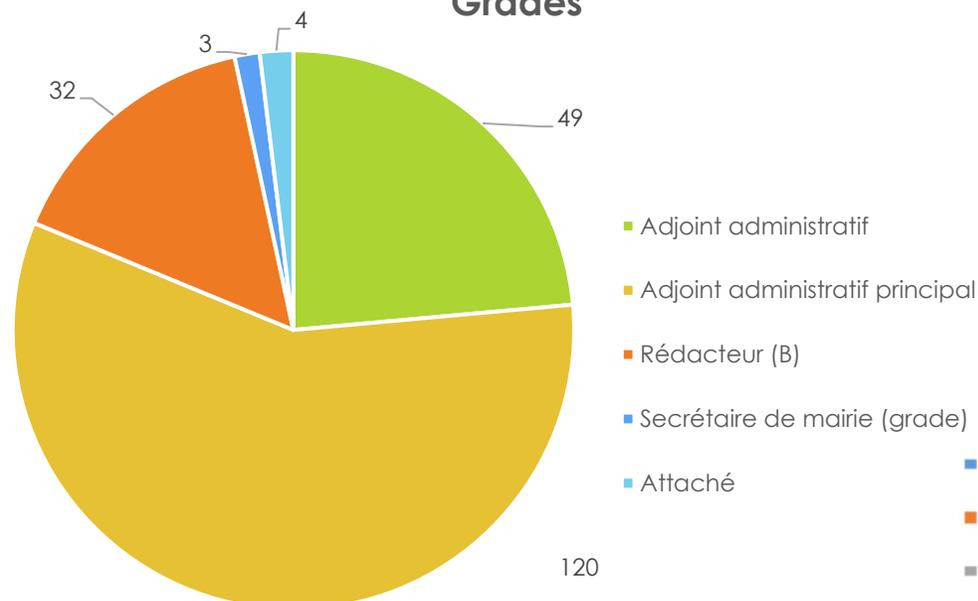


# ENQUÊTE SUR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

## Statut



## Grades



Comment avez-vous entendu parler du métier pour la 1<sup>ère</sup> fois ? ➔ **57,2%** : familles, amis, mairie

Quand avez-vous intégrer la FPT ? ➔ **48%** : après une expérience dans le privé

# ENQUÊTE SUR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

## Pour quelle raison avez-vous souhaité exercer ce métier ?

- ✓ Polyvalence des fonctions : **79,8%**
- ✓ Opportunité professionnelle : **52,9%**
- ✓ Autonomie sur le poste : **52,4%**
- ✓ Proximité avec les administrés : **47,6%**
- ✓ Valeurs du service public : **43,8%**
- ...
- ✓ Attractivité du métier : **24,5%**

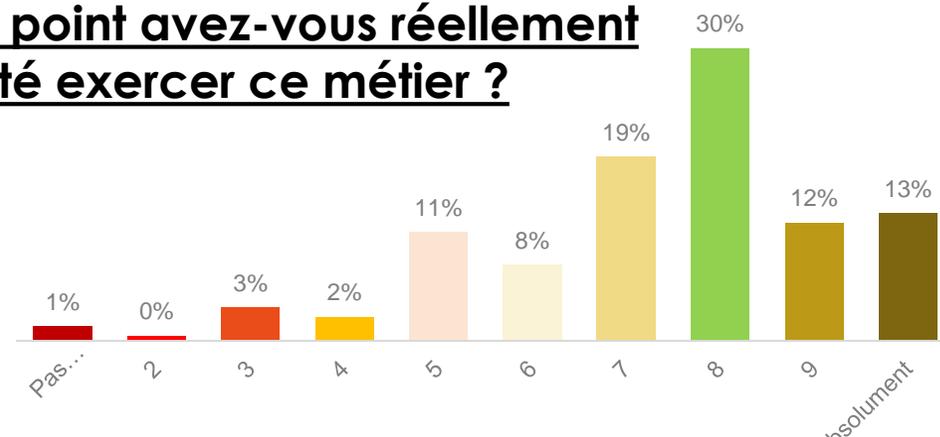
## A quoi accordez-vous le plus d'importance ?

- ✓ Diversité des missions : **66,8%**
- ✓ Equilibre vie pro/vie perso : **55,8%**
- ✓ Relations avec les élus : **54,8%**
- ✓ Rémunération : **44,2%**

## Qu'est-ce qui vous attire le plus ?

- ✓ Polyvalence des fonctions : **70,2%**
- ✓ Etre acteur du service public : **9,1%**
- ✓ Travailler en contact avec le public : **9,1%**
- ...
- ✓ La rémunération : **0%**

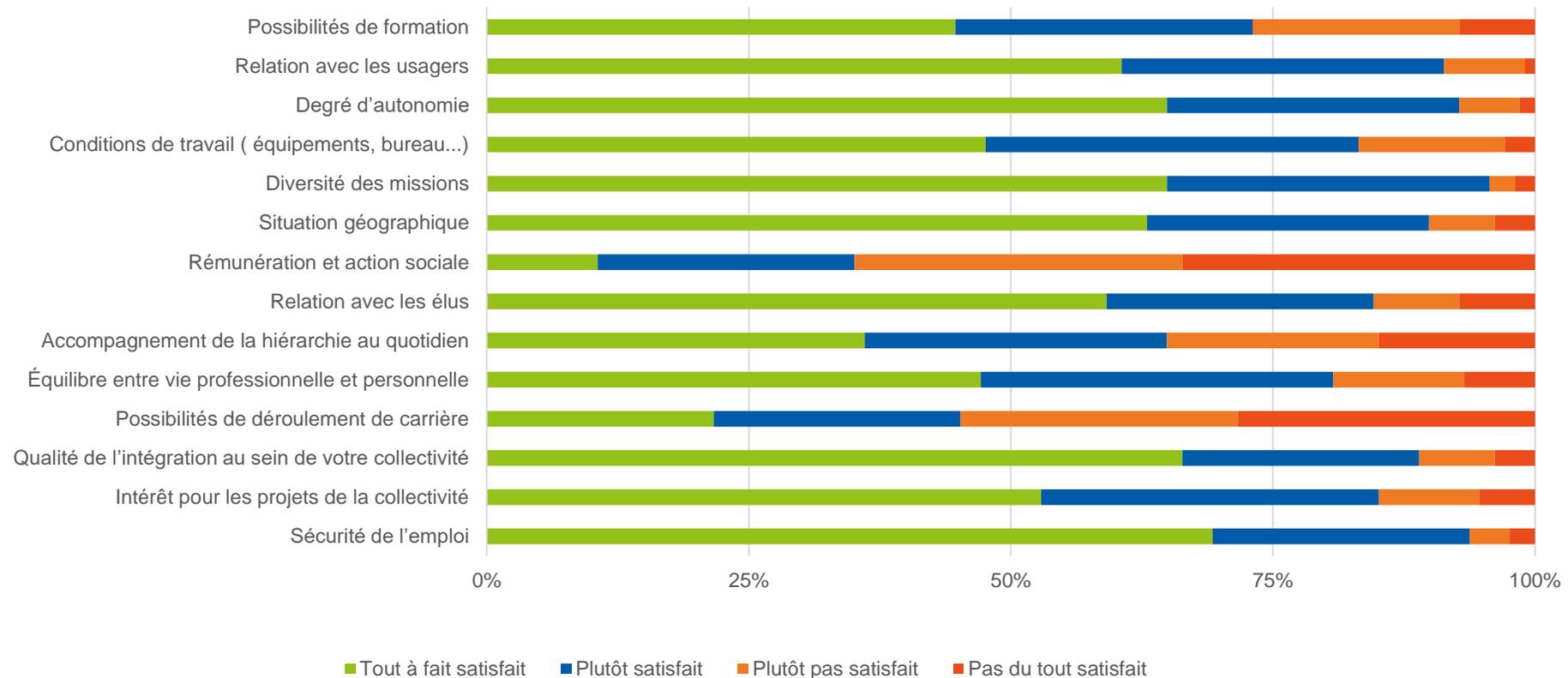
## A quel point avez-vous réellement souhaité exercer ce métier ?



# ENQUÊTE SUR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

89

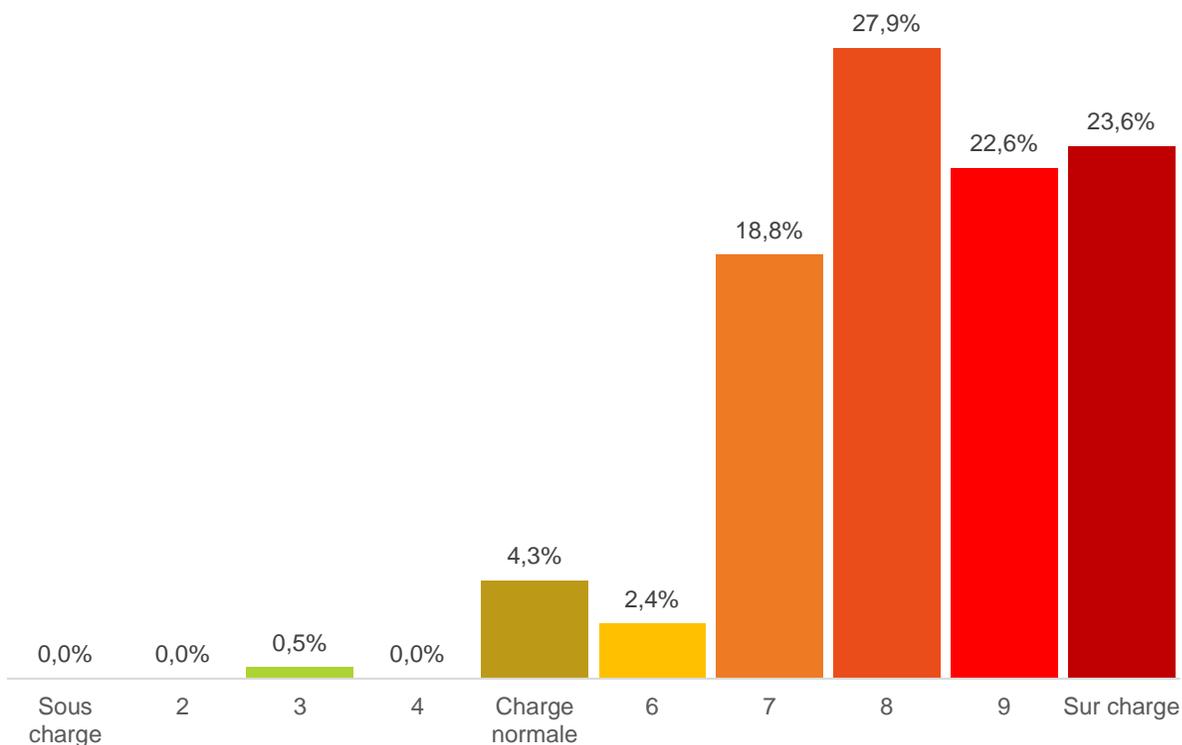
## Quelle est votre satisfaction sur vos conditions d'emploi ?



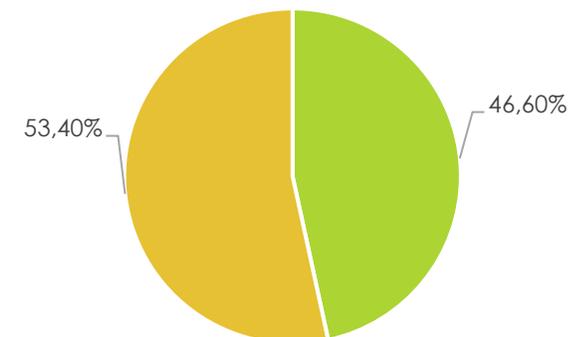
# ENQUÊTE SUR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

90

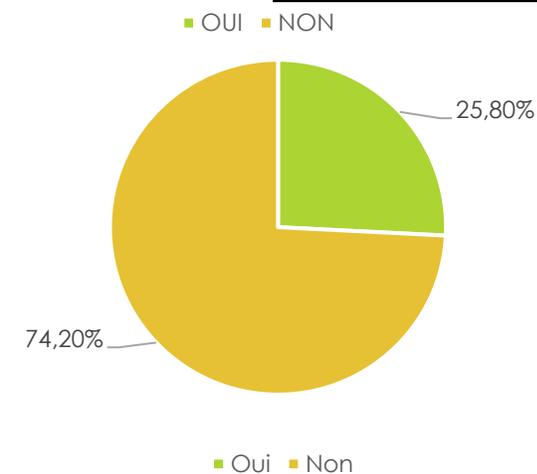
## A quel niveau évaluez-vous votre charge de travail ?



## Faites-vous régulièrement des heures sup ?



## Sont-elles rémunérées ?



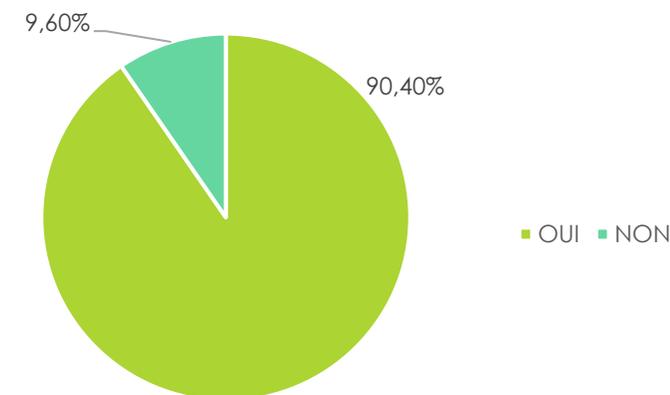
# ENQUÊTE SUR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Rémunération annuelle moyenne brute = **27 404 €**

**1 810 € nets/mois** (SMIC 1383€)

	Commune de moins de 500 habitants	Commune de 501 à 1 000 habitants	Commune de 1 001 à 2 000 habitants
Adjoint administratif	26 376 €	26 852 €	27 656 €
Rédacteur	27 024 €	28 110 €	32 547 €
Attaché		42 500 €	29 959 €
Secrétaire de mairie (grade)	38 379 €	37 439 €	
<b>GLOBAL</b>	<b>26 625 €</b>	<b>27 799 €</b>	<b>28 928 €</b>

Percevez-vous du RIFSEEP ?

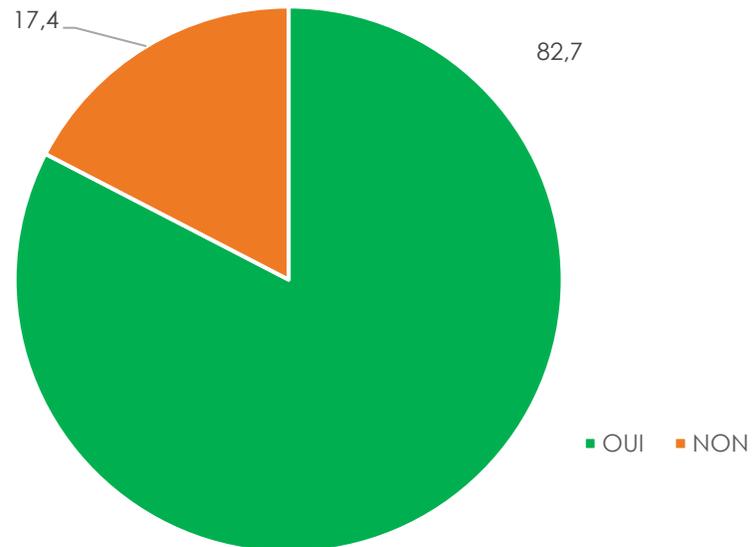


Ancienneté	0 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	21 à 25 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans	36 à 40 ans	Plus de 40 ans
Adjoint administratif	25 984 €	25 227 €	25 810 €	26 599 €	29 004 €	28 649 €	29 713 €	29 089 €	33 000 €
Rédacteur	25 163 €	27 859 €	25 714 €	27 210 €	30 723 €	32 606 €	32 516 €		
Attaché	21 410 €				42 500 €			38 507 €	
Secrétaire de mairie (grade)								37 909 €	
Autre									
<b>GLOBAL</b>	<b>25 753 €</b>	<b>25 352 €</b>	<b>25 803 €</b>	<b>26 740 €</b>	<b>30 558 €</b>	<b>29 497 €</b>	<b>30 414 €</b>	<b>34 500 €</b>	<b>33 000 €</b>

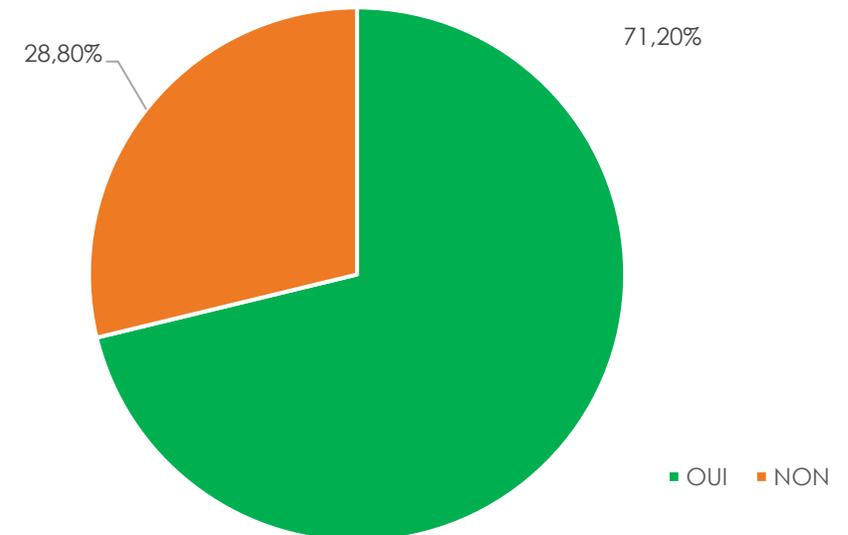
# ENQUÊTE SUR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

92

Pensez-vous que les primes ou les avantages sont des leviers d'attractivité ?



Le fait de bénéficier de la PSC proposée par la collectivité est-il pour vous un critère d'attractivité ou de fidélisation ?



# ENQUÊTE SUR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

## RAPPELS STATUTAIRES

**GRADE**

- Missions / fonction de secrétaire de mairie =
- cat. C sur grade d'avancement (Principal 2<sup>ème</sup> ou 1<sup>ère</sup> classe)
  - cat. B dès le 1<sup>er</sup> grade
  - cat. A (pas sur emploi fonctionnel <2000 hab.)

**NBI**

Agent exerçant les fonctions de secrétariat de mairie (< 3500 hab.) = NBI 30 points obligatoire sauf si contractuel (peut être compensée dans l'IFSE).

**CDD**

### **Recrutement en statut de contractuel possible :**

- Vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (1 an max renouvelable 1 fois max)
- Commune <1000 hab. (3 ans max renouvelable sur 6 ans puis CDI)
- Emploi à temps non-complet <17,5/35<sup>ème</sup> (3 ans max renouvelable sur 6 ans puis CDI)
- Lorsque les besoins du service le justifient et qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté dans les conditions prévues par la loi (3 ans max renouvelable sur 6 ans puis CDI) – uniquement sur grade d'avancement
- Recrutement d'une personne en situation de handicap

**P.I.**

**Conditions d'ancienneté réduites** pour l'accès au grade de rédacteur et attaché.

# ENQUÊTE SUR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

## Quelles sont les évolutions que vous envisagez ?

- ✓ Quitter la fonction publique : **45%**
- ✓ Changer pour une collectivité plus grande : **31%**
- ✓ Effectuer des formations pour acquérir de nouvelles compétences : **31%**
- ✓ Anticiper ma retraite : **31%**
- ✓ Passer un concours : **6%**
- ✓ Changer de métier dans la FPT : **21%**
- ✓ Changer de fonction publique : **14%**
- ✓ Changer de région: **12%**



D'ici 2028, 1/4 des secrétaires de mairie en France vont partir en retraite

## Pourquoi quitteriez-vous votre poste?

- ✓ Un désaccord avec la hiérarchie / élus: **62,5%**
- ✓ Meilleure rémunération : **52,9%**
- ✓ Possibilité de progression de carrière : **40,9%**

# PILOTAGE DE L'ABSENTÉISME

- 1) **Diagnostic** : panorama des absences pour raison de santé.
- 2) **Analyse des données**
- 3) **Définition d'actions** en matière de réduction de l'absentéisme pour raison de santé.

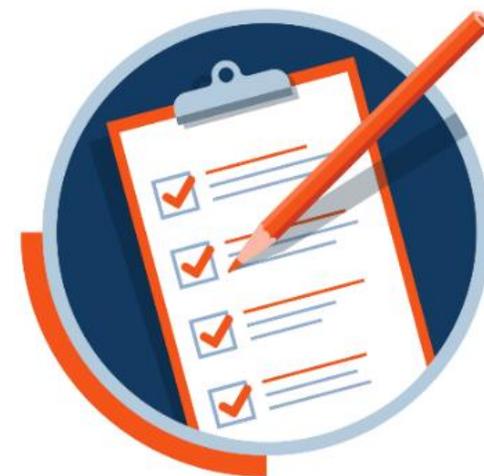
Sur ces 3 étapes, les services de votre CDG peuvent vous accompagner

- ⇒ Service **assurance** : édition de vos statistiques,
- ⇒ Service **conseil en organisation** : analyse de vos données, préconisations,
- ⇒ Service **prévention** : mise en œuvre de préconisations.

Pour toujours mieux vous accompagner, le CDG vous propose de répondre à quelques questions sur vos besoins en matière de pilotage de votre absentéisme

[Répondre à l'enquête](#)  
(moins de 3 mn).

**2024** : année de  
remise en concurrence  
du contrat groupe



# Merci pour votre attention



Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT