

LE MAG RH



Focus du mois :
Les jours fériés

Journal Mensuel
Avril 2023, Numéro 52

Au sommaire :

- **Actualités statutaires**.....2
- **Jurisprudences**3
- **Question écrite**3
- **Focus**.....4
- **FAQ**5
- **Votre CDG & Vous**.....6



Chômage – Revalorisation des allocations chômage au 1^{er} avril 2023

Au 1^{er} avril 2023, les allocations d'assurance chômage ont été revalorisées à hauteur de 1,9%, portant l'allocation minimale à **31 euros** (contre 30,42 euros auparavant).

Cette revalorisation exceptionnelle de l'Unédic, décidée dans un contexte de forte inflation, est accompagnée des mesures suivantes :

- **La partie fixe de l'ARE** (allocation d'aide au retour à l'emploi) passe à **12,71 euros** brut par jour indemnisé, contre 12,47 euros actuellement. Elle s'ajoute à la partie proportionnelle de l'allocation.
- **L'allocation minimale ARE-Formation** (allocation d'aide au retour à l'emploi formation) passe à **22,19 euros** brut par jour, contre 21,78 euros actuellement.
- **Le plancher** relatif à l'application du coefficient de **dégressivité** est porté à **89,32 euros** brut (contre 87,65 euros auparavant).

- [Communiqué de presse de l'Unédic](#)
- [Décret n°2023-228 du 30 mars 2023](#)

Élus locaux – Nouveau montant plafond du Droit Individuel à la Formation des élus locaux (DIFE)

Le montant maximal des droits susceptibles d'être détenus par chaque édile au titre de son droit individuel à la formation, a été relevé par un arrêté du 27 mars 2023.

Depuis le 30 mars 2023, **chaque élu local peut détenir jusqu'à 800 euros** au titre du DIFE (contre 700 euros depuis le 1^{er} janvier 2022).



L'arrêté du 27 mars ne modifie pas la valeur des droits individuels à la formation acquis chaque année par les élus locaux : celle-ci demeure fixée à 400 euros.

- [Arrêté du 27 mars 2023](#)
- [Mon Compte Formation – Espace Élu](#)

Cotisations – Un décret apporte des garanties relatives aux contrôles réalisés par les organismes chargés du recouvrement

Le [décret n°2023-262 du 12 avril 2023](#) apporte une série de garanties supplémentaires aux cotisants dans le déroulement des contrôles réalisés par les organismes du recouvrement (URSSAF).

Au titre des nouveautés, on retrouve notamment :

- **Un allongement du délai de prévenance** avant le passage de l'agent de contrôle de 15 à **30 jours**.
- **La 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.
- **Une réduction du délai maximal de remboursement à 1 mois** (contre 4 mois auparavant) lorsque le contrôle aboutit à une restitution.
- **La 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.

Retraites – La loi de réforme des retraites est publiée

La [loi n°2023-270 du 14 avril 2023](#) de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 acte la réforme des retraites qui entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Au titre des principales mesures, **l'âge légal de départ à la retraite** va être progressivement relevé, à raison de trois mois par génération afin d'atteindre l'âge de 64 ans à compter de la génération 1968.

La possibilité de demander à travailler au-delà de la limite d'âge actuelle de 67 ans et **jusqu'à 70 ans** est ouverte dans la fonction publique.

Le dispositif de retraite progressive, permettant aux agents publics en fin de carrière de travailler à temps partiel tout en percevant une partie de leur pension de retraite est inscrite.

Retraite – La CNRACL délivre ses consignes suite à la réforme des retraites

Dans le contexte de réforme des retraites, l'ouverture du droit à pension pour des agents nés à compter du 01/09/1961 n'est plus certaine, de même que les éléments ayant servi au calcul de leurs pensions. En effet, les nouvelles mesures portant sur le relèvement de l'âge légal et le nombre de trimestres nécessaires pour une pension à taux plein doivent prendre effet au 1^{er} septembre 2023.

À ce titre, la CNRACL a fait parvenir certaines précisions :

- **Les demandes d'estimation multi-régimes**, disponibles dans l'espace personnel « Ma retraite publique » ne tiennent pas actuellement compte des règles qui s'appliqueraient suite aux nouvelles dispositions réglementaires issues de la réforme des retraites. Ainsi pour ces agents, les documents ne sont pas téléchargeables et le document papier demeure indisponible jusqu'à ce qu'il intègre les règles liées au projet de réforme des retraites en cours.
- **Les demandes d'Entretien Information Retraite (EIR)** devront être formulées par les agents à compter de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions réglementaires. Toute demande formulée antérieurement à la réforme donnera lieu à un EIR seulement basé sur la réglementation actuelle.
- **Le traitement des demandes d'avis préalables est suspendu** ; ces dossiers pourront être traités une fois les textes relatifs à la réforme publiés et les outils de la CNRACL mis à jour en conséquence ;
- Les demandes de liquidations des agents nés à compter du 01/09/1961 et souhaitant un départ à la retraite à compter du 01/09/2023, sont suspendues jusqu'à la stabilisation de la réglementation.

- [Information de la CNRACL](#)

Promotion interne – Le Conseil d'Etat clarifie la notion de services effectifs dans un autre cadre d'emplois

Un technicien principal a présenté sa candidature à l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs par la voie de la promotion interne.

Par courrier, l'établissement public assurant l'instruction des dossiers a rejeté sa candidature au motif que l'agent ne justifiait pas de la durée de services effectifs de huit ans **dans un cadre d'emplois technique de catégorie B** exigée par l'article 10 du décret du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

La Haute juridiction administrative considère que pour être inscrits sur une liste d'aptitude de promotion interne après examen professionnel, les techniciens territoriaux doivent, en application de l'article 10 précité, justifier de huit ans de services effectifs **accomplis en qualité de fonctionnaire dans un cadre d'emplois technique de catégorie B**.

Les services effectifs exigés par le statut particulier ne peuvent être regardés comme incluant ceux accomplis en qualité d'agent contractuel.

En l'espèce, l'agent ne comptabilisait que cinq ans et onze mois de service effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire dans un cadre d'emplois technique de catégorie B ; il ne remplissait pas la condition de durée de services effectifs fixée par le statut particulier.

➤ [Conseil d'Etat, 10 février 2023, n°453632](#)

Discipline – Précisions sur l'audition de témoin durant la procédure disciplinaire en l'absence du fonctionnaire

Une collectivité territoriale a infligé à un agent une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans, assortie d'un sursis d'un an. L'agent se pourvoit en cassation au titre de la méconnaissance du caractère contradictoire de la procédure disciplinaire.

Pour le Conseil d'Etat, aucune disposition juridique ni aucun principe n'imposent à l'administration d'informer le fonctionnaire poursuivi, préalablement à la séance du conseil de discipline, de son intention de faire entendre des témoins ou de l'identité de ceux-ci. Toutefois, si l'instance disciplinaire décide de procéder à l'audition de témoins, elle ne peut, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, entendre les témoins le jour même de la séance sans avoir mis en mesure le fonctionnaire poursuivi d'assister à leur audition.

En l'absence du fonctionnaire, le conseil de discipline ne peut auditionner de témoin que si l'agent a été préalablement avisé de cette audition et a renoncé de lui-même à assister à la séance ou n'a justifié d'aucun motif légitime imposant le report de celle-ci.

En l'espèce, l'agent public n'a pas été informé préalablement à la tenue du conseil de discipline, réuni en son absence, de l'audition de témoins. Dans ces conditions, la méconnaissance du caractère contradictoire de la procédure a créé un doute sérieux sur la légalité de la décision.

➤ [Conseil d'Etat, 8 mars 2023, n°463478](#)

Stagiaires – Aucun droit à reclassement pour un fonctionnaire stagiaire définitivement inapte

Une fonctionnaire territoriale a été licenciée pour inaptitude physique et radiée des effectifs de la collectivité territoriale. L'agent conteste cette décision estimant que la collectivité qui l'employait n'avait pas cherché à la reclasser avant de prendre cette mesure.

Pour le juge administratif, s'il ressort d'un principe général du droit qu'il appartient à l'employeur de reclasser le fonctionnaire dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement, ni ce principe général, ni les dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation. Il en va de même si l'état de santé de l'agent le rend totalement et définitivement inapte à l'exercice de toute fonction.

➤ [CAA de Lyon, 16 mars 2022, n°20LY00091](#)

Licenciement des agents contractuels dans la fonction publique

Question :

La procédure de licenciement d'un agent contractuel de droit public lors de l'externalisation de l'activité pour laquelle il a été recruté, implique-t-elle la recherche d'un reclassement ?

Réponse :

Aux termes de l'article L. 1224-3-1 du code du travail, « *lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial, cette personne morale ou cet organisme propose à ces agents un contrat* » qui reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires.

Dans l'hypothèse de refus des agents, « *leur contrat prend fin de plein droit* » et la personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité doit appliquer les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés.

Ces dispositions n'imposent pas à l'employeur une recherche de reclassement. En effet, les hypothèses dans lesquelles les recherches de reclassement doivent être mises en œuvre sont limitativement identifiées par les dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale (articles 39-3 et 39-5).

Ainsi, le droit au reclassement bénéficie aux seuls agents contractuels recrutés sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du Code Général de la Fonction Publique, dont le licenciement est envisagé du fait :

- de la disparition du besoin ou de la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement ;
- de la transformation du besoin ou de l'emploi ;
- du recrutement d'un fonctionnaire ;
- du refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat.

Par conséquent, et dès lors que le licenciement n'est pas né du refus, par l'agent, d'une modification d'un élément substantiel de son contrat, la réglementation n'impose pas la recherche d'un reclassement dans l'hypothèse du licenciement d'un agent non titulaire de droit public envisagé sur le fondement de l'article L. 1224-3-1 du code du travail.

Question écrite n° 04399 publiée au JO Sénat du 16/03/2023



Les jours fériés

Exception faite du 1^{er} mai, le repos des jours fériés n'est obligatoire que pour certaines catégories de travailleurs : les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et les apprentis.

En vertu des usages ou de la coutume, ces jours sont généralement chômés, c'est-à-dire non travaillés, lorsque le fonctionnement du service n'en est pas affecté.

Les jours fériés constituent des jours de congés supplémentaires rémunérés, accordés au-delà des cinq semaines légales de congés payés.

Les dispositions générales relatives aux jours fériés

En application de [l'article L.621-8 du Code Général de la Fonction Publique](#), les fêtes légales fériées dont bénéficient les agents publics sont celles énumérées à [l'article L. 3133-1 du Code du travail](#), à savoir :

- **Jour de l'an** : 1^{er} janvier,
- **Lundi de Pâques** : lendemain du dimanche de Pâques,
- **Fête du travail** : 1^{er} mai
- **Victoire 1945** : 8 mai,
- **Ascension** : jeudi, 40 jours après le dimanche de Pâques,
- **Lundi de Pentecôte** : suivant le 7^{ème} dimanche après Pâques,
- **Fête nationale** : 14 juillet,
- **Assomption** : 15 août,
- **Toussaint** : 1^{er} novembre,
- **Armistice 1918** : 11 novembre,
- **Noël** : 25 décembre

Si, par principe, le jour férié n'est pas travaillé, il est néanmoins rémunéré. Toutefois, les agents publics peuvent être amenés à exercer leurs fonctions sur un jour férié, si les nécessités de service le justifient.



Aucune délibération n'est nécessaire pour autoriser le travail des agents publics sur un jour férié.

Il appartient de distinguer selon **trois situations** :

1. Le jour férié n'est pas travaillé

Il n'entre pas dans le calcul du temps de travail effectif (1607 heures pour un temps complet) mais il entre dans la formule de calcul du temps de travail rémunéré (1820 heures pour un temps complet).

En effet, la durée du travail effectif (1607 heures) est déterminé en décomptant du temps de travail rémunéré (1820 heures) :

- Les congés annuels,
- Les jours fériés.

Concernant les jours fériés, **un forfait de 8 jours fériés** est décompté comme temps de travail rémunéré. Ce forfait correspond au nombre de jours fériés moyen tombant sur un jour travaillé par année civile.

Ainsi, le jour férié est par principe non travaillé et rémunéré par l'employeur public.



Le jour férié non travaillé ne donne pas droit à récupération par l'agent public.

2. Le jour férié est travaillé dans le cadre de l'activité habituelle

Il entre dans la formule de calcul de la durée de travail effective annuelle (1607 heures pour un agent à temps complet) comme un jour travaillé.

Il n'y a aucune incidence sur le traitement de l'agent. Toutefois, l'agent pourra percevoir **l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés** (si la collectivité a délibéré en ce sens, car ce n'est pas une obligation) à hauteur de 0,74 € de l'heure, si elle a été instaurée par l'organe délibérant.



Pour les agents de la filière médico-sociale, une indemnité forfaitaire peut être accordée lorsqu'ils exercent leurs fonctions un jour férié.

3. Le jour férié est travaillé à titre exceptionnel

Le caractère inhabituel du travail se traduit par une compensation au moyen de **deux modalités différentes** :

- **En paiement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)** au taux de l'heure des dimanches et jours fériés (pour les agents de catégories C et B ainsi que les agents contractuels de droit public) :
 - o Pour les 14 premières heures : ((taux horaire de base x 1,25) x 2/3).
 - o Pour les heures au-delà : (taux horaire x 1,25) + ((taux horaire x 1,27) x 2/3))

- **Au moyen d'une récupération en temps de repos**, sur le fondement d'une délibération.

La journée du 1^{er} mai

1. Pour les agents publics

Le 1^{er} mai est un **jour férié obligatoirement chômé et rémunéré comme une journée habituellement travaillée par l'agent public.**

Au même titre que les autres jours fériés, la journée du 1^{er} mai entre en compte dans les 1 820 heures qui correspondent au temps de travail rémunéré.

Ce jour chômé implique une interdiction de travailler des agents publics à l'exception de certains services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (*sécurité, surveillance, etc.*).

Dans ce cas, il appartiendra à l'autorité territoriale d'appliquer les règles de majoration de rémunération ou de récupération tels que précitées.

2. Pour les agents de droit privé

Les agents de droit privé (*apprentis, PEC, etc.*) bénéficient des dispositions du Code du travail. À ce titre et s'ils travaillent le 1^{er} mai, ils ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant du salaire journalier.

Remarque

Suite à l'entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), l'article L.621-9 de ce Code prévoyait un alignement de la gestion du 1^{er} mai des agents publics à celle des agents de droit privé dans les conditions fixées aux articles L.3133-4 et L.3133-6 du Code du travail.

Cette rédaction laissait planer un doute sur la rémunération versée aux agents publics exerçant leur fonction le 1^{er} mai puisque l'article L.3133-6 du Code du travail accorde aux salariés travaillant le 1^{er} mai, en plus de leur salaire, une indemnité égale au montant de ce salaire.

Le Gouvernement, au moyen de la loi de finances pour 2023, a corrigé cette erreur liée à la création du CGFP, qui avait pour conséquence de doubler la rémunération pour le jour du 1^{er} mai.

Ainsi, le 1^{er} mai demeure rémunéré selon les modalités précitées.



? Les jours fériés doivent-ils être récupérés s'ils tombent un jour non-travaillé pour un agent à temps partiel ?

Réponse : NON.

Il n'existe aucun droit à récupération dans le cas où le jour férié coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel.

En effet, dans [un arrêt en date du 16 octobre 1998, n°169547](#), le Conseil d'Etat pose le principe que les jours fériés ne sont pas récupérables s'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas du fait de son temps partiel.

Il en va de même pour les agents publics dont le temps de travail est annualisé. Un jour férié se situant en dehors des obligations de service ne peut donner lieu à récupération dès lors qu'aucun texte législatif ou réglementaire ne le prévoit.

Exemple : Une ATSEM, dont le temps de travail est annualisé et qui travaille les lundis, mardis, mercredis et vendredis, ne pourra prétendre à une journée de récupération au titre du jeudi de l'Ascension dès lors qu'elle ne travaille pas habituellement les jeudis.

? La journée de solidarité est-elle réalisée obligatoirement sur un jour férié ?

Réponse : NON.

La journée de solidarité a été instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle correspond à 7 heures de travail pour les agents à temps complet. Elle est proratisée pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Le Code Général de la Fonction Publique, dans son [article L.621-10](#), prévoit trois modalités de réalisation de la journée de solidarité :

- Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
- Soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail ;
- Soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Lorsque la compensation de la journée de solidarité est prévue par le travail d'un jour férié le lundi de Pentecôte, tous les agents sont tenus de l'effectuer ce jour-là, y compris ceux qui ne travaillent habituellement pas le lundi ([CE, 6 septembre 2006, n° 284903](#)).

Les collectivités doivent fixer la règle applicable en délibérant, après avis du Comité Social Territorial.

? Quelles sont les incidences du 1^{er} mai sur les congés annuels et les congés pour raison de santé des agents publics ?

- **Concernant les incidences sur les congés annuels** :

Si la journée du 1^{er} mai coïncide avec une période de congés annuels d'un agent public, elle ne sera pas imputée sur cette période.

Exemple : Un agent public est en congé du 1^{er} mai au 5 mai, il posera 4 jours de congés annuels.

- **Concernant les incidences sur les congés pour raison de santé** :

Si la journée du 1^{er} mai coïncide avec une période de congés pour raison de santé, il est intégré dans le calcul des congés de maladie à plein ou à demi-traitement de l'agent.

Ainsi, il ne peut se voir accorder une rémunération supplémentaire ou avoir droit à un jour de repos.

Rapport Social Unique : lancement de la campagne 2023



En 2021, sur les 435 collectivités et établissements publics relevant du CST du Centre de Gestion, **315 ont saisi leur R.S.U** (72%).

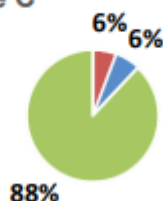
Le RSU constitue une **obligation annuelle** pour toutes les collectivités et établissements publics locaux ([articles L231-1 à L231-4 du CGFP](#))

Pour mémoire en 2021, dans les collectivités rattachées au CST du CDG 16 :

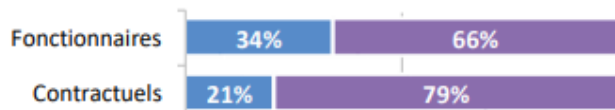
75% des agents sont fonctionnaires



88% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 68%



Le cadre d'emplois des Adjoints techniques rassemble 51% des agents

| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 51% |
| Adjoints administratifs | 22% |
| Rédacteurs | 3% |
| Agents de maîtrise | 3% |
| Agents sociaux | 3% |

En moyenne, 9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

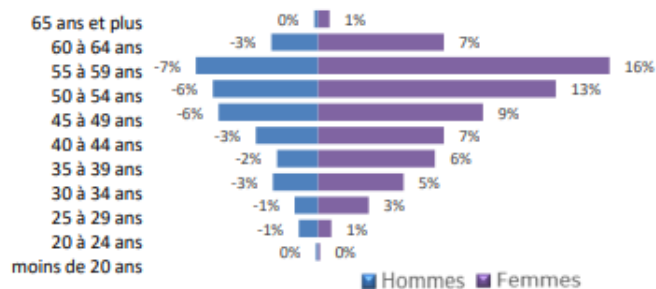
| | | |
|---------------------------------|-------------|--------|
| > 5 fonctionnaires | Catégorie A | 2 ETPR |
| > 1 contractuel permanent | Catégorie B | 2 ETPR |
| > 2 contractuels non permanents | Catégorie C | 5 ETPR |

En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 13,4%

| Fonctionnaire | Contractuel permanent |
|---------------|-----------------------|
| 6,2% | 52,2% |

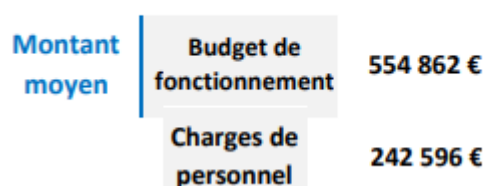
En moyenne, les agents ont 49 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

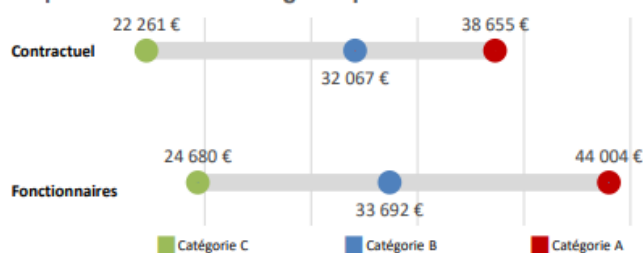


* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Les charges de personnel représentent 43,72 % des dépenses de fonctionnement



Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



⇒ [La synthèse complète](#)

La campagne du RSU 2022 débutera le :

Mardi 30 mai

Jusqu'au 30 septembre 2023

Toutes les collectivités sont invitées à compléter leur rapport social unique à partir de cette date, sur :

www.donnees-sociales.fr

Un courriel précisant vos codes d'accès sera envoyé prochainement.

Remplir son R.S.U. permet :

- ✓ De répondre à l'obligation légale,
- ✓ De mesurer les évolutions dans votre collectivité,
- ✓ De la comparer aux autres collectivités de même type et strate,
- ✓ D'alimenter vos Lignes Directrices de Gestion, plan d'égalité professionnelle...
- ✓ D'enrichir le dialogue social,
- ✓ De piloter votre politique R.H.

Le pilotage de votre absentéisme

Comme tout risque, l'absentéisme se manage. Comment ?

1) D'abord en établissant un bon **diagnostic**.

Pour ce faire, les collectivités adhérentes au contrat groupe du CDG bénéficient d'un tableau de bord de données en actualisation permanente et requêtable par type de risque. En outre, grâce à la synthèse automatique extraite des sinistres renseignés, pour une période donnée, comparativement à la moyenne des collectivités de mêmes strates.

Pour **éditer votre panorama des absences** pour raison de santé 2022, voici comment faire :



Pour que vos données permettent une **vision exhaustive** et donc une analyse fine de votre absentéisme, il est indispensable de **déclarer l'ensemble des arrêts** portés à votre connaissance, qu'ils soient ou non assurés ou indemnisés.

La déclaration des arrêts non-couverts par l'assurance (en franchise) n'a **aucune incidence sur votre taux de sinistralité** et votre taux de cotisation, ce dernier étant calculé uniquement sur la base des remboursements et provisions opérés par l'assureur.

2) Ensuite en effectuant une **analyse des données**, croisée avec votre connaissance des éléments de contexte et de votre population d'agents.

3) Enfin, en définissant des **actions** en matière de réduction de l'absentéisme pour raison de santé.

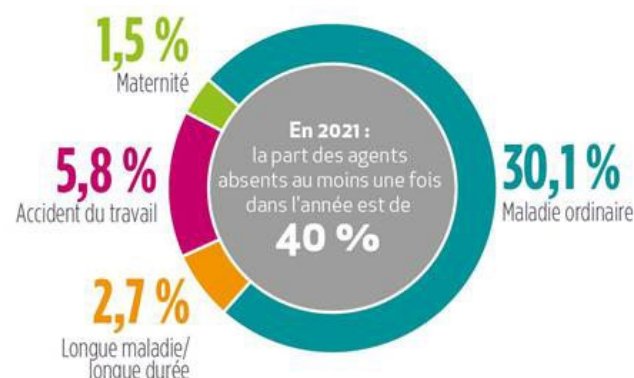
Sur ces 3 étapes, les services de votre CDG peuvent vous accompagner

- ⇒ 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).

Où vous situez-vous par rapport aux moyennes nationales ? aux moyennes de votre strate ?



Source : RELYENS – PANORAMA Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales - Edition 2022

Vous souhaitez en savoir plus ? [Inscrivez-vous](#) au webinaire Relyens : « **Réduire l'absentéisme par le management des risques** » du 21 septembre prochain à 13h30 (45 mn).

Ecoute psychologique avec la M.N.T.



Pour rappel, le CDG 16 et la M.N.T. ont conventionné un partenariat au bénéfice de **tous les agents des collectivités** et établissements publics affiliés, **y compris non-adhérents** à la P.S.C.

Celui-ci porte notamment sur :

- L'accompagnement par un travailleur social,
- Un **service d'écoute psychologique** par un psychologue du travail concernant les problématiques rencontrées dans le cadre du travail.

N'hésitez pas à communiquer auprès de vos agents :

09.78.97.02.02

Le passeport de prévention arrive



Depuis le 2 août 2021, le Code du travail ([article L4141-5](#)) intègre la notion de passeport de prévention afin de mieux **prévenir les risques en santé et sécurité au travail**.

Les employeurs ont l'obligation de prévenir les risques professionnels, notamment **grâce à la formation des travailleurs**.

Le passeport de prévention à destination des travailleurs et demandeurs d'emploi pour leur permettre de tracer les formations suivies et d'attester de l'acquisition des compétences. Il accompagne également les employeurs dans la gestion de leurs obligations.

À l'ouverture de ce nouveau service, prévue courant mai, les travailleurs et demandeurs d'emploi, pourront y retrouver plusieurs types de données probantes, dont l'origine est garantie par le Caisse des Dépôts.

⇒ [En savoir plus](#)



L'outrage sexiste devient un délit



La [loi n°2023-22 du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur](#) a transformé l'outrage sexiste et sexuel aggravé en **un délit puni de 3 750 €**, depuis le 1^{er} avril. D'autre part, l'outrage

sexiste et sexuel non aggravé est puni :

- d'une contravention de 5^{ème} classe (150 €) et éventuellement,
- d'une peine de stage
- d'un travail d'intérêt général (20<120 heures).

Le [décret n°2023-227 du 30 mars 2023](#) modifie le Code pénal et le Code de procédure pénale.

L'outrage sexiste et sexuel est défini comme le fait d'imposer à une personne **tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste** qui :

- soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant,
- soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'outrage sexiste et sexuel est **aggravé**, notamment lorsqu'il est commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions,
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, vraie ou supposée, de la victime ;
- par une personne déjà condamnée pour la contravention d'outrage sexiste et sexuel et qui commet la même infraction en étant en cas de récidive.
- ...

Pour protéger vos agents, **sensibilisez-les !**

Le service prévention des risques professionnels du CDG peut vous accompagner (adhérents au service conseil)

⇒ Contacts : [Sigrid COLIAT](#) : 05.45.69.45.77
[Naïs BOUTENEGRE](#) : 05.45.69.45.85

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

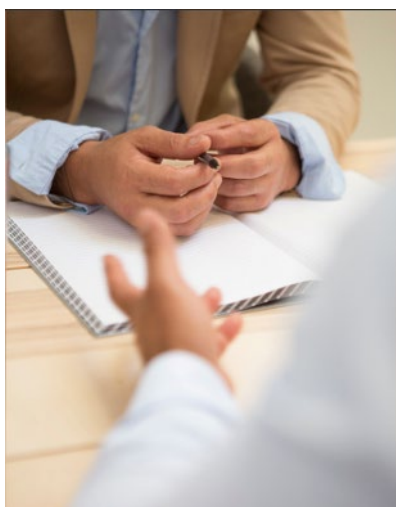


En grande tension dans la fonction publique territoriale, le métier de secrétaire de mairie a fait l'objet d'une **proposition de loi** pour relancer son attractivité. Adopté en commission au Sénat le mercredi 29 mars, le texte doit à présent être discuté à l'Assemblée nationale.

⇒ [La synthèse du rapport](#)

Mise en œuvre de l'entretien professionnel

Lors de la dernière séance du Comité Social Territorial (CST) placé auprès du Centre de Gestion, les représentants du personnel ont regretté que quelques collectivités n'aient toujours pas mis en place les entretiens professionnels.



Pour rappel, le [décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014](#) relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux rend **obligatoire** la mise en œuvre de l'entretien annuel.

Au-delà de la prescription réglementaire et de l'évaluation professionnelle de

l'agent, ce temps d'échange annuel permet à la collectivité et à l'intéressé de se projeter sur l'année à venir, et de faire le point sur plusieurs thématiques RH, telles que les besoins en formation et les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent.

Pour vous aider dans la mise en œuvre de cette démarche, afin de réaliser les entretiens en fin d'année, plusieurs documents sont à votre disposition sur notre site internet, rubrique RESSOURCES/ L'évaluation professionnelle / [L'entretien annuel](#) : note d'information, modèle de compte-rendu, exemples de critères d'appréciation... N'oubliez pas de saisir le CST, préalablement à la mise en œuvre : formulaire de saisine.

Au-delà du conseil statutaire, le CDG 16 peut vous accompagner durant toute la phase de la mise en place des entretiens professionnels, par une mission de conseil en organisation. Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter vos [gestionnaires RH](#).

Vers un assouplissement des quotas de la promotion interne ?

Dans le cadre du projet APR (Accès, parcours et carrières et rémunérations) du Gouvernement, la D.G.C.L. a réuni les représentants des employeurs territoriaux, dont la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG).

Parmi les nombreux sujets abordés, dont certains relèvent de revendications portées par les CDG de longue date, l'assouplissement des quotas de la promotion interne a amené à la réalisation d'une étude destinée à apprécier l'impact d'une réforme des règles.

Sans remettre en cause le principe du recrutement par concours, il est ainsi envisagé d'assouplir le contingentement.

Les modifications examinées concernent :

- un assouplissement des règles de quotas (passage du 1 pour 3 à 1 pour 2)
- une clause de sauvegarde appliquant cette nouvelle proportion à 8 % de l'effectif (et non plus 5 %)
- un élargissement de l'assiette des recrutements (aux agents contractuels sur emplois permanents nommés au titre de l'art. L. 332-8 du CGFP)
- subsidiairement, une réduction de la durée requise (passage de 4 à 3 ans) permettant la nomination par la voie de la PI lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement à ce titre n'a pas été atteint pendant cette période.

⇒ Le CDG16 contribue à cette étude auprès de la FNCDG.

Réunion d'information : actualité statutaire et focus

Le **20 juin prochain** de 14h00 à 17h00, au [Théâtre de Barbezieux - Place de Verdun](#) - à BARBEZIEUX - SAINT-HILAIRE



⇒ [Inscription obligatoire](#)

• CAP / CCP : au fil des dossiers

• CST + formation spécialisée : **26 juin 2023**
(date limite de réception des dossiers : le 26 mai)

• Conseil Médical (formation restreinte) : **le 8 juin**

• Conseil Médical (formation plénière) : **1^{er} juin**
(date limite de réception des dossiers : le 11 mai)



Matinée de sensibilisation à la prévention des risques : les TMS



En partenariat avec la M.N.T., votre CDG organise une réunion de sensibilisation à la prévention des Troubles Musculosquelettiques (TMS),

Le **8 juin prochain** de 9h00 à 12h00, à la salle l'Atrium de [GARAT – rue du Stade](#) (face au stade)

- Définition et enjeux
- Les déceler dans la collectivité
- Les prévenir – éviter les inaptitudes



⇒ [Inscription obligatoire](#)

Ressources documentaires

- [Note d'information relative au Complément de Traitement Indiciaire \(CTI\)](#). Cette note précise les principes du CTI et son historique, son champ d'application, le coût (montant, prélèvements et financement) ainsi que le régime du CTI.
- **Mise à jour de la [note d'information relative à la participation des employeurs en matière de protection sociale complémentaire](#)**. Cette mise à jour tient compte de la parution de la loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021, du décret n°2022-581 du 20 avril 2022, du décret n°2022-1244 du 20 septembre 2022 ainsi que de l'entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique. Ont également été intégrés, une partie dédiée au régime social et fiscal de la participation.



OFFRE D'EMPLOI

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente

➔ Pour le Centre de Gestion, un/une secrétaire de mairie itinérant **à temps complet**.

Les candidatures (lettre de motivation + CV) sont à adresser au CDG 16 jusqu'au **30 juin**.

➤ [Fiche de poste](#)

Dernière minute :

Rémunération : Augmentation du SMIC et hausse du minimum de traitement dans la fonction publique au 1^{er} mai 2023

Compte tenu du niveau de l'indice mensuel des prix à la consommation, [l'arrêté du 26 avril 2023](#) relève le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), à compter du **1^{er} mai 2023**.

Ainsi, à cette date, **le montant du SMIC brut horaire est majoré de 2,22 % et est porté à 11,52 euros (au lieu de 11,27 euros)**, soit 1 747,20 euros bruts mensuels (contre 1 709,28 euros depuis le 1^{er} janvier 2023) pour une base de travail de 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti est désormais établi à 4,10 euros (au lieu de 4,01 euros).

Pour tenir compte de cette hausse du SMIC, [le décret n°2023-312 du 26 avril 2023](#) relève le minimum de traitement dans la Fonction Publique prévu à l'article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985.

À compter du **1^{er} mai 2023**, les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public occupant un emploi doté d'un indice majoré inférieur à **361 (au lieu de 353)** percevront le traitement afférent à **l'indice majoré 361**, indice brut 397 (au lieu de IM 353, IB 385).

Le traitement de base indiciaire s'établit ainsi à 1 750,86 euros bruts mensuels pour un agent à temps complet (au lieu de 1 712,06 euros).

Cette modification impacte notamment :

- Pour l'échelle **C1** : les huit premiers échelons ;
- Pour l'échelle **C2** : les cinq premiers échelons ;
- Pour l'échelle **C3** : le premier échelon ;
- Pour le grade d'agent de maîtrise : les quatre premiers échelons ;
- Pour le grade d'agent de maîtrise principal : le premier échelon ;
- Pour le 1^{er} grade de catégorie B : les deux premiers échelons.

Ces dispositions entrent en vigueur au **1^{er} mai 2023**