

LE MAG RH



Focus du mois :
Le droit de grève

Deuxième partie

Journal Mensuel
Décembre 2022, Numéro 48

Au sommaire :

- **Actualités statutaires**.....2
- **Jurisprudences**3
- **Question écrite**3
- **Focus**.....4
- **FAQ**5



Régime indemnitaire – Modification des montants plafonds du RIFSEEP applicables aux administrateurs territoriaux

L'[arrêté du 23 novembre 2022](#) modifie les montants plafonds du RIFSEEP applicables au corps des administrateurs de l'État à compter du 1^{er} janvier 2023 et abroge à cette date l'[arrêté du 29 juin 2015](#) qui précisait les montants plafonds du RIFSEEP du corps des administrateurs civils.

Télétravail – Augmentation du « forfait télétravail » au 1^{er} janvier 2023

Une augmentation de 15 % du « forfait télétravail » dans la fonction publique est organisée **à compter du 1^{er} janvier 2023**.

Cette hausse, conséquence de la publication d'un [arrêté du 23 novembre 2022](#), porte à **2,88 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 253,44 euros par an** (contre un montant de 2,50 euros par journée dans la limite de 220 euros par an jusqu'au 31 décembre 2022).

Rémunération – Extension du champ des bénéficiaires du complément de traitement indiciaire (CTI)

Modifié par l'article 44 de la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, l'article 48 de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 permet le versement, **à titre rétroactif au 1^{er} avril 2022**, du complément de traitement indiciaire et de l'indemnité équivalente à de nouveaux agents publics territoriaux exerçant au sein des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux ou de certains services ou structures.

Cependant, un décret en Conseil d'Etat était attendu pour préciser les cadres d'emplois éligibles à cette extension du versement du CTI.

Publié au Journal Officiel du 1^{er} décembre 2022, le [décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022](#) modifie le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 et permet l'ouverture du bénéfice du CTI aux nouveaux agents publics éligibles.

Afin de faciliter la lecture des textes relatifs au CTI, la DGCL a publié un tableau présentant les conditions pour bénéficier de cette revalorisation salariale et ce, depuis l'origine du dispositif.

➤ [Note d'information de la DGCL](#)

Rémunération – Extension des bénéficiaires de la prime de revalorisation des médecins coordonnateurs exerçant en EHPAD publics

Le [décret n°2022-1498 du 30 novembre 2022](#) étend le bénéfice de la prime de revalorisation des médecins coordonnateurs exerçant dans les EPHAD publics **à l'ensemble des médecins exerçant au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux et de certains services départementaux**.

Ces établissements et services sont limitativement énumérés au sein de [l'article 2 2° du décret du 27 avril 2022](#).

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

Compte tenu du niveau de l'indice mensuel des prix à la consommation, le [décret n°2022-1608 du 22 décembre 2022](#)

relève le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), à compter du 1^{er} janvier 2023.

Ainsi, à cette date, le montant du SMIC brut horaire est majoré de 1,81 % et est porté à 11,27 euros (au lieu de 11,07 euros) soit 1 709,28 euros mensuels sur la base de la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires (contre 1 678,95 euros depuis le 1^{er} août 2022).

Le minimum garanti est désormais établi à 4,01 euros (au lieu de 3,94 euros).

Pour tenir compte de cette hausse du SMIC, par décret [n°2022-1615 du 22 décembre 2022](#) le minimum de traitement dans la Fonction Publique prévu à l'article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 augmente également à compter du 1^{er} janvier 2023. Les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public occupant un emploi doté d'un indice majoré inférieur à 353 (au lieu de 352) percevront le traitement afférent à l'indice majoré 353, indice brut 385 (au lieu de IM 352, IB 382).

Le traitement de base indiciaire s'établit ainsi à 1 712,06 euros bruts mensuels pour un temps complet (au lieu de 1 707,21 euros).

Cette modification impacte notamment :

- Pour l'échelle C1 : les sept premiers échelons ;
- Pour l'échelle C2 : les trois premiers échelons ;
- Pour le grade d'agent de maîtrise : les trois premiers échelons.

Concours – Plusieurs nouveautés à retenir

- [Décret portant simplification des mesures de publicité des arrêtés d'ouverture des concours et examens](#)

Ce décret supprime la publication au Journal officiel des arrêtés d'ouverture des concours et des examens professionnels pour les catégories A et B des filières administrative, animation, technique, culturelle, sportive et police municipale dans la mesure où la publicité s'opère déjà par voie d'affichage dans les locaux appropriés ainsi que par voie électronique sur les sites internet des autorités organisatrices des concours.



Un arrêté ministériel a également été publié en ce sens pour l'accès au grade d'attaché territorial principal et d'avancement au grade de conseiller territorial principal des activités physiques et sportives.

➤ [Décret n° 2022-1491 du 30 novembre 2022](#)

- [Décret relatif à l'organisation des concours et examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels](#)

Un [décret en date du 1^{er} décembre 2022](#) transfère au CNFPT ainsi qu'aux Centres départementaux de gestion l'organisation des concours et examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels, comme suit :

- Pour les SDIS : Organisation des concours et examens pour les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels de catégorie C ;
- Pour le CNFPT : Organisation des concours et examens pour le cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels (*qui comprend les grades de colonel, colonel hors classe et contrôleur général*) ;
- Pour les Centres départementaux de Gestion : Organisation des concours et examens pour les autres cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A ou B.

Rémunération – Une collectivité ne peut verser une gratification aux agents récipiendaires de la médaille d'honneur

Un conseil municipal a décidé, par délibération, d'accorder une gratification aux agents récipiendaires d'une médaille d'honneur, dont le montant est gradué selon l'échelon de la médaille.

L'article R.411-42 du Code des communes prévoit l'octroi d'une médaille d'honneur pour récompenser les agents publics qui ont manifesté une réelle compétence professionnelle et un dévouement constant pour la collectivité.

Cependant, aucune disposition ne prévoit l'attribution d'une gratification aux récipiendaires de cette médaille.

Si cette gratification est attribuée indépendamment du grade et de l'emploi des bénéficiaires, elle est octroyée aux seuls récipiendaires de la médaille, elle doit être regardée comme constituant un complément de rémunération soumis au principe de parité et non comme une prestation individuelle d'action sociale. Or, les fonctionnaires de l'Etat ne bénéficient pas de compléments de rémunération semblables à ceux en litige dès lors qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne les a instaurés. La délibération est donc irrégulière.

➤ [CAA Bordeaux, 15 novembre 2022, n° 20BX01372](#)

Discipline – La sanction du fonctionnaire détaché est prononcée par l'autorité disciplinaire d'origine

Un fonctionnaire de l'Etat, détaché sur contrat auprès de l'ARS, a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave prononcé par le directeur général de l'ARS à la suite de divergences sur un projet de réorganisation et de souffrance au travail.

Pour le juge administratif, le fonctionnaire placé en position de détachement continue de bénéficier dans son corps d'origine de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il demeure assujéti aux règles disciplinaires applicables à son corps d'origine auxquelles ne saurait faire obstacle le contrat signé dans le cadre de son détachement. En effet, ce contrat a pour objet que de définir le contenu des missions et les modalités de la rémunération mais ne peut avoir pour effet de soumettre un fonctionnaire à un régime d'agent non titulaire.

En conséquence, tout manquement commis par un fonctionnaire de l'Etat dans son emploi de détachement ne peut être sanctionné que par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire sur les membres du corps dont relève l'agent poursuivi, et selon les règles de procédure et de fond en vigueur pour les agents titulaires de la fonction publique de l'Etat. La décision de licenciement pour faute grave de l'ARS n'est pas fondée.



Cette décision, applicable à l'égard d'un fonctionnaire de l'Etat, est transposable aux fonctionnaires territoriaux relevant d'un cadre d'emplois.

➤ [CAA de Lyon, 30 juin 2022, n°20LY00721](#)

Obligation de chercher un reclassement avant le placement en surnombre

La Cour Administrative d'Appel rappelle l'obligation de rechercher les possibilités de reclassement pour un agent, après la suppression de son poste et avant de le maintenir en surnombre.

En l'espèce, une collectivité avait envisagé la question du reclassement de l'intéressé après avoir pris la décision de maintenir le fonctionnaire en surnombre.

Par ailleurs, l'édition par la commune du tableau des effectifs ne saurait suffire à démontrer que la commune a recherché les possibilités de le reclasser avant de le placer ainsi en surnombre.

➤ [CAA Douai, 7 avril 2022, n° 21DA01194](#)

Recrutement de fonctionnaires territoriaux dans les syndicats mixtes

Question :

Le Gouvernement entend-il faire évoluer les règles d'assimilation des établissements publics en intégrant des critères spécifiques aux syndicats mixtes, afin de faciliter le recrutement ?

Réponse :

Les règles régissant l'assimilation des établissements publics locaux aux communes pour la création de certains emplois de fonctionnaires territoriaux, notamment des grades les plus élevés, sont précisées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000. Il résulte de l'article 1er de ce décret que, lorsque, pour la création de grades, les statuts particuliers des cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux prévoient l'assimilation des établissements publics locaux à des communes, cette assimilation se fait au regard de leurs compétences, de l'importance de leur budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

Ce dispositif d'assimilation à des communes, appartenant à une strate démographique déterminée, qui repose sur les trois critères cumulatifs précités est applicable, sauf exceptions, à l'ensemble des établissements publics locaux. En effet, la très grande diversité de ces établissements impose un mécanisme d'assimilation commun pour conserver un caractère homogène à la création de certains emplois de fonctionnaires territoriaux. En outre, le maintien de règles communes applicables à des établissements publics locaux comparables permet d'assurer une égalité de traitement entre ces structures.

Les syndicats mixtes ne répondant pas aux critères précités, pour recruter un attaché hors classe, peuvent néanmoins, au même titre que les autres établissements publics locaux, recruter d'autres agents de la catégorie A relevant des cadres d'emplois des attachés territoriaux ou des ingénieurs territoriaux qui disposent des compétences requises pour assurer leur bon fonctionnement.

Ainsi, un syndicat mixte peut recruter un attaché (ou ingénieur) territorial titulaire du premier grade du cadre d'emplois ou encore, dès lors qu'il est assimilé à une commune de plus de 2 000 habitants, un attaché (ou ingénieur) territorial principal. En effet, l'article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux dispose que « *Les titulaires du grade d'attaché principal exercent leurs fonctions dans (...) les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux (...)* ».

S'agissant des ingénieurs territoriaux, c'est le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 qui précise dans son article 4, que « *Les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur principal exercent leurs fonctions (...) dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 susvisé. (...)* ».

En conséquence, il n'est pas prévu, à ce jour, de modifier les conditions d'assimilation de ces établissements publics pour étendre leurs possibilités de recrutement

Question écrite n° 00412 publiée au JO Sénat, 20/10/2022



Le droit de grève – Deuxième partie



À la suite du MAG RH du mois de Novembre consacré aux modalités de déclenchement de la grève ainsi qu'à l'instauration d'un service minimum et d'un service d'accueil des élèves de classes maternelles et élémentaires publiques en cas de grève des enseignants, le MAG RH de ce mois de Décembre vous propose une seconde partie dédiée aux droits et obligations des agents publics grévistes et aux obligations des employeurs publics.

Les obligations des agents grévistes concernés par un service minimum

Un délai de prévenance est imposé aux agents exerçant leurs fonctions au sein des services publics concernés par un service minimum.

En effet, les agents occupant les fonctions identifiées comme indispensables par l'accord doivent informer l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention de participer à la grève, en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, au moins 48 heures avant le début de la grève ([article L.114-9 du CGFP](#)).

L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part en informe l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.

Il en va de même pour l'agent qui souhaite interrompre sa participation à une grève en cours.



Le délai de prévenance prévu à l'article L.114-9 du CGFP est obligatoire pour les agents desdits services publics seulement si un accord a été conclu ou si une délibération est intervenue. ([QE JO Sénat, n°14320, 25 juin 2020](#); [QE JO Sénat, n°26274, 10 mars 2020](#)). À l'inverse, les agents grévistes non soumis à un service minimum ne sont pas tenus de respecter un tel délai.

Les informations issues des déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et **sont couvertes par le secret professionnel**.

Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'autorité territoriale comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues en cas d'atteinte au secret professionnel ([article L. 114-9 du CGFP](#) et [article 226-13 code pénal](#)).

Les prérogatives des employeurs publics à l'égard des agents grévistes

- La possibilité de maintenir les agents en grève jusqu'au terme de celle-ci

Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service pourrait entraîner un **risque de désordre manifeste dans l'exécution du service**, l'autorité territoriale peut imposer aux agents territoriaux ayant déclaré leur intention de participer à la grève **d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme** ([article L.114-9 du CGFP](#)).

Cette faculté accordée à l'autorité territoriale n'est pas subordonnée à la conclusion d'un accord relatif à l'instauration d'un service minimum ni davantage limitée par les termes du préavis de grève déposé ([Conseil d'Etat, 20 décembre 2019, n°436794](#)).

- La retenue pour fait de grève

En l'absence de service fait due à la participation à une grève, les agents publics se voient appliquer une retenue sur leur traitement.

Dans la Fonction Publique Territoriale, et contrairement à la Fonction Publique d'Etat, la règle du trentième indivisible a été écartée par [une décision du Conseil Constitutionnel, n°87-230 du 28 juillet 1987](#).

À ce titre, le montant de la retenue opérée pour service non fait est donc proportionnel à la durée de l'absence :

- 1/30^{ème} pour 1 journée d'absence
- 1/60^{ème} pour ½ journée d'absence
- 1/151,67^{ème} pour 1 heure d'absence

La retenue porte sur l'intégralité des éléments de rémunération à l'exception du SFT qui est maintenu en totalité. Sont donc concernés, le traitement indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire ainsi que les primes et indemnités.

Les prestations d'action sociale ne sont pas concernées par la retenue pour fait de grève dès l'instant où elles n'ont pas le caractère de rémunération.



En pratique, il est préconisé de ne pas mentionner la participation à une grève sur le bulletin de paie de l'agent gréviste. [La circulaire du 24 août 1988](#) préconise la mention « absence non rémunérée ».

À noter que l'agent public non-gréviste mais empêché d'accéder à son lieu de travail fera l'objet d'une retenue sur son traitement à défaut d'information de l'administration d'une telle difficulté d'accès ([CAA Paris, 6 novembre 2019, n°17PA22592](#)).

- Les sanctions disciplinaires

Le non-respect des dispositions relatives au droit de grève et aux obligations qui pèsent sur les agents publics grévistes peut entraîner l'application de sanctions disciplinaires ([article L.2512-4 du Code du travail](#)).

L'article L.114-10 du CGFP prévoit notamment que l'agent encoure une sanction disciplinaire dans les cas suivants :

- Il n'a pas informé son employeur de son intention de faire grève,
- Il a fait grève en cours de service alors que l'employeur lui avait demandé de faire grève dès sa prise de service,
- Il s'est abstenu, de façon répétée, d'informer son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service avant la fin de la grève.

La jurisprudence a également eu l'occasion de considérer que justifie la prise de sanction :

- Le fait d'occuper son poste mais de refuser d'effectuer la totalité de ses heures de services ou la totalité des tâches afférentes à son poste. ([CE, 27 avril 1994, n°146119](#)).
- Le fait pour un agent d'exercer ses missions en suivant des instructions dans le but de paralyser un service ([CE, 21 septembre 1992, n°93288](#)).
- Le refus d'un fonctionnaire de reprendre son poste en dépit d'un ordre de réquisition du chef de service ([CAA Lyon, 17 juin 2021, n°19LY01016](#)).
- Le fait de menacer des agents non-grévistes ([CAA Lyon, 15 juin 2022, n°20LY02421](#)).



? Quelles sont les conséquences du renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique ?

Réponse :

Les élections professionnelles de 2022 ont permis d'élire les représentants du personnel au sein des instances de dialogue social placées auprès des collectivités territoriales, établissements publics ou des Centres Départementaux de Gestion.

Ces élections apportent également des nouveautés au sein du paysage institutionnel de la Fonction Publique Territoriale :

- **Création des Comités Sociaux Territoriaux** issus de la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
- **Instauration d'une formation spécialisée en matière de santé de sécurité et de conditions de travail**, instituée obligatoirement au sein du comité social territorial pour les collectivités employant au moins 200 agents et les SDIS et facultativement pour les collectivités employant entre 50 et 200 agents,
- Création d'une **Commission Consultative Paritaire Unique** (regroupant les catégories A, B et C).
- **Suppression des groupes hiérarchiques** pour l'examen des dossiers en Commissions Administratives Paritaires.



Rappel du public concerné : fonctionnaires pour les CAP et contractuels de droit public pour la CCP.

? Les fonctionnaires relevant du nouvel espace statutaire (NES) en catégorie B peuvent-ils bénéficier des précédentes conditions d'avancement de grade au titre de l'année 2023 ?

Réponse : OUI.

En application des dispositions transitoires visées à l'article 10 II du décret n°2022-1200 du 31 août 2022, les fonctionnaires du NES qui, du 1^{er} septembre 2022 au 31 décembre 2023, remplissaient les conditions pour avancer de grade (*et qui ne remplissent plus les nouvelles conditions*) sont réputés réunir ces conditions à la date à laquelle ils les auraient réunies.

Dans cette situation, le décret organise les règles de classement des fonctionnaires dans le grade supérieur :

- Avancement de grade de l'échelle B1 vers l'échelle B2 = classement au 4^{ème} échelon sans ancienneté,
- Avancement de grade de l'échelle B2 vers l'échelle B3 = classement au 2^{ème} échelon sans ancienneté.

? Peut-on décompter des jours de congés annuels en heures ?

Réponse : NON.

La détermination et le décompte des congés annuels s'effectuent en nombre de jours effectivement ouvrés et non en heures ([CAA Paris, 29 janvier 2008, n°06PA01869](#) ; [article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#)).

? Peut-on communiquer la liste du personnel de la collectivité à toute personne qui en ferait la demande ?

Réponse : OUI.

La liste du personnel qui fait simplement apparaître les nom, prénom, grade, service, date d'embauche et statut de ses agents, constitue un document administratif communicable de plein droit à toute personne qui en fait la demande. Les informations relatives aux composantes fixes de la rémunération de ces agents (grade, échelon, indice de traitement) ne sont pas couvertes par le secret de la vie privée et des dossiers personnels, contrairement aux indemnités susceptibles de traduire une appréciation sur la manière de servir des agents. ([CADA, avis 20140207, séance du 27 avril 2014](#)).

Elections professionnelles 2022 : résultats



Les résultats suite aux scrutins organisés par le Centre de Gestion le 8 décembre 2022 sont accessibles sur notre site internet, dans la rubrique « En ce moment », « [Elections professionnelles 2022](#) » : résultats détaillés par scrutin, tirage au sort pour la commission consultative paritaire, désignation des représentants du personnel aux instances...

La participation sur l'ensemble des scrutins est en baisse par rapport aux élections de 2018 (40,74 % de participation au regard des enveloppes reçues en 2022, contre 54,15 % en 2018).

En revanche, parmi l'ensemble des enveloppes reçues, la part de celles ne donnant pas lieu à émargement (enveloppes non signées, non acheminées par la poste...) a nettement diminué cette année (2,30 % en 2022, contre 7,52 % en 2018).

Nouvelles compositions des Instances Statutaires :

- [Commission Administrative Paritaire – Catégorie A](#)
- [Commission Administrative Paritaire – Catégorie B](#)
- [Commission Administrative Paritaire – Catégorie C](#)
- [Commission Consultative Paritaire](#)
- [Comité Social Territorial](#)

INSTANCES	Electeurs inscrits	Enveloppes reçues	Votes n'ayant pas donné lieu à émargement	Votants	Suffrages nuls	Suffrages valablement exprimés	Participation Votants / Inscrits
C.A.P. A	243	128	1	127	3	124	52,26%
C.A.P. B	511	271	4	267	7	260	52,25%
C.A.P. C	3798	1642	48	1594	63	1531	41,97%
C.C.P.	954	265	8	257	34	223	26,94%
C.S.T.	3023	1169	19	1150	51	1099	38,04%
TOTAL	8529	3475	80	3395	158	3237	39,81%

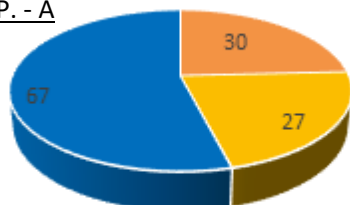
Nombre de voies obtenues

CFDT CGT FO

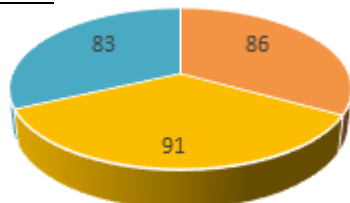
UNSA

UNSA+SNDGCT

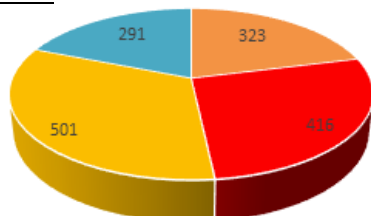
C.A.P. - A



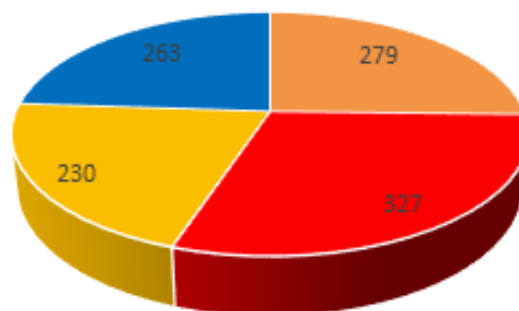
C.A.P. - B



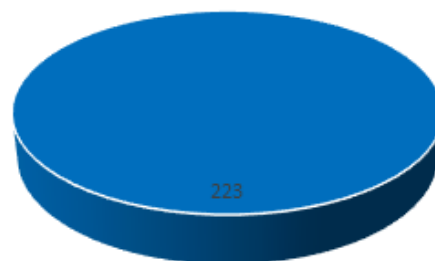
C.A.P. - C



C.S.T.



C.C.P.



Rappel : Agents à temps non-complet : un complément d'activité ?

Le Centre de Gestion et son service Recrutement-Remplacement-Renfort s'efforcent de proposer aux collectivités demandeuses, des solutions de mise à disposition de personnel qualifié pour des besoins occasionnels. Les compétences recherchées sont de tous ordres, avec des degrés de criticité parfois importants comme sur des postes de Secrétaire de mairie, cuisinier, aide-soignant...

L'employeur est le Centre de Gestion.

Que vous soyez fonctionnaire ou agent contractuel, si votre quotité d'emploi est à **temps non-complet**, vous souhaitez peut-être bénéficier d'une **rémunération complémentaire** de manière occasionnelle ou permanente.

Sachez que vous pouvez cumuler plusieurs emplois, jusqu'à 40 heures 15 minutes par semaine.



Sans que cela ne vous engage, nous vous invitons à compléter **ce questionnaire** (moins de 2 minutes) qui pourra nous aider à identifier les ressources disponibles et prendre contact

avec vous pour préciser vos attentes et nos besoins.

- **Faites-le savoir auprès de vos collègues !**

Retour sur : la formation des secrétaires de Mairie



En partenariat, le CNFPT, l'Association des Maires de la Charente (AMF16) et le Centre de Gestion (CDG16) ont construit un programme de formation destiné aux secrétaires de mairie en fonction.

Ce cycle s'est déroulé en 14 modules sur une durée totale de 20 jours (d'avril à décembre 2022).

18 secrétaires de mairie y ont participé et ont été satisfaites par cette formation.

Un nouveau cycle est programmé pour l'année 2023.



Remise des diplômes par M. BOLVIN, Président de l'AMF16 et M. BERTHAULT, Président du CDG 16, le 12 décembre 2022.

Nouvelle année, nouveaux services !

Face aux enjeux qui vous concernent, le CDG 16 ne cesse d'évoluer et s'adapte pour vous aider, vous conseiller et vous accompagner dans la gestion de vos ressources humaines.

Par délibération du 12 décembre 2022, le Conseil d'Administration a décidé de proposer aux collectivités et établissements publics qui le souhaitent une nouvelle convention regroupant un ensemble de solutions d'appui à la gestion des ressources humaines structuré en deux types de prestations :

- Les soutiens ponctuels en expertise et moyens humains

A votre demande, le Centre peut assurer certaines tâches nécessitant un accompagnement extérieur, soit en raison de l'expertise demandée, soit en l'absence de ressources internes disponibles :

- Calcul des droits en matière de reprise de services et établissement de l'acte*
- S.O.S. paye,
- Secrétaire de mairie itinérant,
- Autre accompagnements techniques (Lignes Directrices de Gestion, réalisation d'un tableau des effectifs ou de fiches de poste...).

- Les soutiens méthodologiques

Dans un contexte d'environnement professionnel en mutation permanente, des incompréhensions, des tensions, des conflits, peuvent émerger dans vos structures. Prévenir ou identifier les causes et agir de manière adaptée est un enjeu majeur pour les élus et managers des collectivités territoriales.

Le Centre propose des soutiens adaptés à chaque situation :

- Conseil en organisation,
- Évaluation des risques psycho-sociaux,
- Médiation (hors champs M.P.O.)
- Enquête administrative (par exemple après réception d'un signalement ou préalablement à la procédure disciplinaire).

L'adhésion à la convention est gratuite.

Elle permet de solliciter le cas échéant, selon vos besoins, ces interventions ou une étude de votre besoin d'accompagnement avec évaluation du coût financier de la prestation.

- [Modèle de délibération](#)
- [Convention d'adhésion](#)
- [Tarifs](#)
- Pour plus de renseignement vous pouvez contacter vos gestionnaires RH.

* **NB** : Cette prestation se substitue au contrôle de vos calculs qui ne seront progressivement plus assurés.

Médecine de prévention : évolution logicielle

Afin de suivre les évolutions réglementaires et améliorer la qualité de son service, le Centre de Gestion a engagé une mise à jour logicielle de sa solution de gestion administrative des dossiers médicaux et dématérialisation des échanges.

La mise en production nécessite une interruption informatique et la formation des personnels. Le service sera donc perturbé du **2 au 9 janvier**.

Pour toute urgence, vous pourrez contacter le secrétariat général.

Les convocations et autres documents vous seront dorénavant transmis exclusivement par voie électronique.

428 collectivités et établissements publics de la Charente ont confié le suivi de leurs agents au service de médecine de prévention du Centre de Gestion.

Concours 2023 : mise à jour du calendrier

Vous trouverez, ci-après, la dernière version du calendrier prévisionnel régional des concours et examens professionnels organisés en 2023.

- [Calendrier](#) (version 9/12/22)

Base documentaire : mises à jour

- [Arrêté attribuant un complément de traitement indiciaire](#)
- [Avenant au contrat à durée déterminée / indéterminée](#)
- [Note sur la journée de carence dans le FPT](#)



En raison du renouvellement intégral des instances statutaires suite aux élections professionnelles organisées le 8 décembre, la séance en janvier est exclusivement consacrée à l'installation.

- **CST + formation spécialisée : 20 février 2023**
(date limite de réception des dossiers : le 20 janvier)
- **CAP / CCP : 20 février 2023**
(date limite de réception des dossiers : le 20 janvier)
- **Conseil Médical** (formation restreinte) : **23 février**
- **Conseil Médical** (formation plénière) : **2 février**
(date limite de réception des dossiers : le 12 janvier)

Les Centres de Gestion mobilisés pour les secrétaires de mairie

Au travers de sa Fédération (FNCDG), membre de la Coordination des employeurs publics territoriaux, les Centres de Gestion relayent régulièrement les difficultés relatives au financement de la formation, au recrutement, aux conditions de rémunération et de travail des secrétaires de mairie.

Malgré l'accord unanime des employeurs territoriaux, obtenu en 2021, sur une série de propositions, seule la revalorisation du montant de la NBI de 15 à 30 points pour les secrétaires de mairie exerçant dans les communes de moins de 2000 habitants, a été mis en application par décret du 25 février 2022.

C'est pourquoi, sollicités par le Ministre de la Transformation et de la fonction publique sur la rédaction d'une charte d'engagement, les membres de la Coordination ont tenu à rappeler qu'il est impératif d'agir par des mesures statutaires pour revaloriser concrètement et rendre réellement plus attractif le métier de secrétaire de mairie indispensable pour les communes rurales et leurs élus.

- [Courrier de la Coordination](#) - 15 décembre 2022



La FNCDG et le CNFPT ont édité un guide destiné à promouvoir le métier de secrétaire de mairie.

- [Télécharger le guide](#)

Nouvelle interlocutrice



Faisant suite au départ le 31 décembre de Clément DEHARVENGT, ACFI/Préventeur depuis 4 ans au CDG16, **Sigrid COLIAT** est recrutée sur le même poste, à partir du 16 janvier 2023.

Ingénieur Qualité Sécurité Environnement, diplômée de Polytech et de l'institut d'administration des entreprises de Grenoble, elle occupait jusqu'à présent des fonctions similaires au C.I.G. de la petite couronne d'Ile-de-France.

Elle interviendra notamment, avec sa collègue Nais BOUTENEGRE, sur les accompagnements à l'élaboration et mise à jour de vos Documents Uniques, les évaluations RPS, les enquêtes administratives et les signalements.

- [Organigramme des services du CDG](#)
- [Fiche contacts](#)



Toute l'équipe du CDG 16 vous adresse ses meilleurs voeux

Besoin d'éclairages ?



Votre CDG ne s'économise pas pour toujours mieux vous accompagner



Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines
EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

M. Patrick BERTHAULT, Président
 Laurent CORNEIL, Directeur
 et l'ensemble du personnel du Centre de Gestion
 vous adressent leurs meilleurs voeux 2023

Santé Succès
 Bonheur Prospérité

www.cdg16.fr

