

LE MAG RH



Focus du mois :

Le temps partiel thérapeutique

Journal Mensuel
Février 2022, Numéro 40

Au sommaire :

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



Emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet : Parution des décrets

Le décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 fixe les dispositions relatives aux **emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet** pouvant être créés dans **les régions, les départements et les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants**.

Les experts de haut niveau et les directeurs de projet peuvent être chargés d'animer la conduite de projets et de coordonner à cette fin l'action des services intéressés ou d'assurer des missions de conseil, d'audit ou de médiation qui requièrent une expérience diversifiée et une grande capacité d'analyse et de proposition.

Seuls les fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B (administrateur, ingénieur en chef notamment) peuvent être nommés sur ces emplois. Cette nomination se fait par la voie du **détachement pour une durée maximale de trois ans renouvelable dans la limite de six ans** sur un même emploi.

Le décret précise également la procédure de recrutement à respecter (déclaration de vacance d'emploi, offre de recrutement, entretien(s)...) ainsi que les modalités pour mettre fin au recrutement de l'agent sur l'emploi.

Le décret n° 2022-49 du 21 janvier 2022 fixe l'échelonnement indiciaire applicable à ces emplois.

- [Décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022](#)
- [Décret n° 2022-49 du 21 janvier 2022](#)

Covid-19 : Entrée en vigueur du passe vaccinal

Pour rappel, le passe sanitaire a été instauré par la [loi n°2021-689 du 31 mai 2021](#), puis étendu par la [loi n°2021-1040 du 5 août 2021](#) et prolongé jusqu'au 31 juillet 2022 par la [loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021](#). Il est remplacé par un **passe vaccinal pour les mineurs de plus de 16 ans et les adultes** (la passe sanitaire était applicable aux enfants à partir de 12 ans).

Le passe sanitaire demeure applicable pour les enfants âgés de 12 à 16 ans, ainsi que pour accéder aux hôpitaux, aux cliniques, aux établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et aux maisons de retraite.

Le passe vaccinal est applicable **depuis le 24 janvier 2022**.

Le passe vaccinal consiste en la présentation de l'une de ces trois preuves :

- **Certification de vaccination** (schéma vaccinal complet, dose de rappel comprise dans le délai imparti pour les personnes à partir de 18 ans et 1 mois qui y sont éligibles) ;
- **Certificat de rétablissement** de plus de 11 jours et moins de six mois ;
- **Certificat de contre-indication à la vaccination**.

Il est exigible dans presque tous les lieux où le passe sanitaire était nécessaire : accès aux bars et restaurants, aux activités de loisirs (cinémas, musées, théâtres, enceintes sportives, salles de sport et de spectacle...), aux foires et salons professionnels, aux grands centres commerciaux sur décision des préfets et aux transports interrégionaux.

Désormais, **seules les personnes de plus de 16 ans et vaccinées** peuvent accéder à ces lieux, événements et services. Un test négatif au Covid-19 (PCR ou antigénique) ne suffit plus.

Les professionnels travaillant dans ces lieux et services sont aussi concernés et ont donc **l'obligation de se faire vacciner**.

À défaut de présentation du passe vaccinal, et s'ils ne choisissent pas d'utiliser, avec l'accord de leur employeur, des jours de congés, les agents concernés seront **suspendus**.

La dérogation permettant de présenter un **certificat de test négatif de moins de 24 heures** pour les personnes ayant reçu leur première dose de vaccin et dans l'attente de leur deuxième dose **a pris fin le 15 février**.

La loi **élargit les possibilités de vérification du passe**. En cas de doute sérieux sur l'authenticité du passe, les professionnels chargés de le contrôler peuvent demander à un document officiel avec photo (carte d'identité, permis de conduire, carte vitale).

Les sanctions encourues en cas de fraude au passe sont durcies. Les personnes présentant un passe appartenant à quelqu'un d'autre ou prêtant leur passe, de même que les professionnels ne contrôlant pas le passe, risquent une **amende forfaitaire de 1 000 euros**, dès la première infraction.

La [DGCL](#) et la [DGAFP](#) ont, en conséquence, mis à jour leur FAQ.

- [Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022](#)
- [Décret n°2022-51 du 22 janvier 2022](#)

Rémunération : Nouvelles modalités de calcul des allocations journalières de proche aidant et de présence parentale

Le décret du 28 janvier 2022, pris pour application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022, **revalorise le montant de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) et l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)** au niveau du **SMIC net** à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les montants versés correspondent désormais à **sept fois la valeur du SMIC horaire net en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année**.

Anciennement fixé à 44 € pour une personne en couple et 52 € pour une personne seule, le montant de l'AJPP et de l'AJPA est revalorisé au 1^{er} janvier 2022 pour atteindre plus de 58,59 € par jour et 29,30 € par demi-journée et ce, pour tous les bénéficiaires.

À noter que le décret précise également les conditions de résidence et de régularité de séjour pour le bénéfice de l'AJPA.

- [Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022](#)

Rémunération : Extension du bénéficiaire du complément de traitement indiciaire (CTI)

Pris en application de l'article 42 de la loi n°2021-1754 du 23 décembre de financement de la sécurité sociale pour 2022, un décret en date du 10 février **étend le versement du CTI**, dans la fonction publique territoriale, **au personnel de certains établissements sociaux et médico-sociaux** créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements.

Jusqu'à présent, seul le personnel des EHPAD était concerné par le versement du CTI.

Désormais, sont également concernés, les agents territoriaux exerçant au sein des établissements et services à caractère expérimental ainsi que les agents exerçant les fonctions analogues à celles, entre autres d'aide-soignant, d'infirmier, de cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation, de masseur-kinésithérapeute, etc... exerçant au sein des services de soins infirmiers à domicile, les établissements d'aide par le travail ou d'accueil de personnes handicapées, les établissements d'insertion et les établissements d'accueil familial de jour sans hébergement (*voir article 3-1 du décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 pour accéder à la liste complète des agents concernés*).

- [Décret n° 2022-161 du 10 février 2022](#)

Licenciement : La décision de licencier un agent durant une période d'essai prolongée en raison d'un arrêt maladie est légale

Une agente a été recrutée par un CDD comportant une période d'essai. Durant cette période, elle a été placée en congé de maladie. L'administration a donc prolongé la période d'essai d'une durée équivalente à ce congé. L'agente a été licenciée au terme de la période d'essai.

L'intéressée soutient que la décision de licenciement est intervenue à l'issue d'une procédure irrégulière dès lors que la période d'essai prévue par son contrat était expirée à la date du licenciement.

Eu égard à l'objet de la période d'essai, qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, le fait que l'agent a été placé en position de congé maladie permet à l'administration de reporter pour une durée égale à celle de ce congé le terme de la période d'essai alors même que le contrat ne le prévoit pas expressément.

➤ [CAA Versailles, 8 juillet 2021, n°20VE00265](#)

Licenciement : La décision de réorganisation justifiant le licenciement d'un agent doit avoir été votée avant que la décision de licenciement ne soit prise

Dans le cadre d'une réorganisation du service propreté, un agent contractuel a été licencié. Il conteste son licenciement.

La définition des emplois communaux, la fixation de leur nombre, ainsi que leur suppression, qu'il s'agisse de fonctionnaires municipaux ou d'agents contractuels, sont des éléments de l'organisation des services communaux relevant de la compétence exclusive du conseil municipal.

Or dans cette affaire, le licenciement litigieux a été pris à une date où le conseil municipal ne s'était pas prononcé sur la réorganisation du service propreté. La suppression d'emplois d'agent technique en résultant n'avait pas été votée. Le licenciement était donc illégal.

Le fait que la décision de licenciement prévoit que celui-ci prenne effet postérieurement à la délibération du conseil municipal est sans importance : la légalité de la décision de licenciement doit en effet s'apprécier à la date de sa signature et non de sa prise d'effet.

➤ [CAA Paris, 6 juillet 2021, n°20PA03676](#)

Temps de travail : Les dérogations à la durée annuelle de travail doivent être liées à la nature même des missions

La mairie de Paris a adopté en juillet dernier un nouveau règlement du temps de travail des personnels de la ville de Paris, suite à la loi de transformation de la Fonction Publique, contesté par le préfet de Paris.

Dans une [ordonnance du 25 octobre 2021](#), le juge des référés du tribunal administratif de Paris a donné raison au préfet de Paris. La mairie de Paris a fait appel. Dans une ordonnance du 13 décembre 2021, la CAA de Paris a également donné raison au préfet.

Le champ des dérogations à la durée annuelle de travail de 1607 heures est expressément limité aux seules hypothèses de sujétions intrinsèquement liées à la nature même des missions exercées. La Ville de Paris ne peut donc pas prévoir dans son règlement du temps de travail la possibilité d'une réduction de la durée de travail de l'ensemble de ses agents, sous la forme de trois jours supplémentaires de congé, au seul motif d'une sujétion au titre de l'intensité et de l'environnement de travail exposant les agents à des niveaux importants de bruit et de pollution atmosphérique et les soumettant à des conditions de travail particulières du fait de la sursollicitation du territoire et des services publics parisiens liés à l'activité de la ville-capitale.

En outre, ni le principe de sécurité juridique ni les difficultés de mise en œuvre d'un nouveau dispositif et les désordres pouvant en résulter dans le fonctionnement de la collectivité ne sauraient justifier la mise en place de dispositions transitoires ayant pour objet de différer l'immédiate application de règles fixées par le législateur lorsque celui-ci n'a pas entendu prévoir lui-même une hypothèse d'application progressive desdites règles et a fixé une date s'imposant impérativement aux collectivités.

➤ [CAA Paris, ord. 13 décembre 2021, n°21PA05761](#)

Non-versement de la NBI « Accueil » aux ASVP et aux policiers municipaux

Question :

Les fonctionnaires territoriaux relevant de la filière technique dans les fonctions d'agents de surveillance sur la voie publique (ASVP) et ceux relevant de la filière police municipale peuvent-ils bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire pour des fonctions d'accueil exercées à titre principal ?

Réponse :

Le point 33 de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale prévoit que perçoivent une nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 10 points d'indice majoré, les fonctionnaires assurant à titre principal des fonctions d'accueil dans les conseils régionaux, les conseils départementaux, les communes de plus de 5 000 habitants ou les établissements publics communaux et intercommunaux en relevant, les établissements publics locaux d'enseignement, le Centre national de la fonction publique territoriale et ses délégations régionales et interdépartementales, les centres de gestion, les offices publics de l'habitat à loyer modéré (OPHLM) départementaux ou interdépartementaux.

La notion d'accueil du public implique des contacts directs et permanents avec le public (physique ou téléphonique). Ces fonctions d'accueil doivent par ailleurs constituer l'essentiel de l'activité des agents, comme par exemple les emplois de guichet et non pas une activité donnant lieu épisodiquement à l'accueil des usagers.

Le Conseil d'État a rappelé que le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est lié aux emplois qu'occupent les fonctionnaires, compte tenu de la nature des fonctions liées à ces emplois (CE, 26 mai 2008, n° 281913).

Les missions des agents de surveillance de la voie publique (ASVP) précisées dans la circulaire du 28 avril 2017 relative au rôle des agents de surveillance de la voie publique et les missions des policiers municipaux précisées à l'article L. 511-1 du code de sécurité intérieure ne répondent pas aux critères définis au point 33 de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 permettant de leur attribuer la nouvelle bonification indiciaire (NBI) « Accueil ».

[Question écrite n°25311 publiée au JO du Sénat, 20/01/2022](#)

Le temps partiel thérapeutique



Un temps partiel thérapeutique peut être octroyé aux agents publics pour leur permettre de continuer à **exercer une activité professionnelle malgré une incapacité temporaire et partielle de travail** du fait de leur état de santé (article 57 4° bis de loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

L'[ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020](#) ainsi que le [décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021](#) ont modifié la réglementation relative au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique territoriale. Un titre II bis a ainsi été ajouté au [décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#). Un [article 9-1](#) a également été ajouté au décret n°88-145 du 15 février 1988 (*applicable pour les contractuels*), de même qu'un [article 34-1](#) au décret n°91-298 du 20 mars 1991 (*applicable pour les fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général*).



Les agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique accordé selon la réglementation antérieure continuent d'en bénéficier jusqu'au terme de la période de temps partiel en cours.

Les conditions d'attribution

Un temps partiel thérapeutique peut être octroyé à un agent public lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

- soit le **maintien ou le retour à l'emploi** de l'intéressé et est reconnu comme étant de nature à **favoriser l'amélioration de son état de santé** ;
- soit à l'intéressé de bénéficier d'une **rééducation ou d'une réadaptation professionnelle** pour retrouver un **emploi compatible avec son état de santé**.



L'octroi du temps partiel thérapeutique ne nécessite plus d'avoir été placé en congé de maladie préalablement.

❖ Les bénéficiaires

Peuvent bénéficier d'un temps partiel thérapeutique :

- les **fonctionnaires stagiaires ou titulaires en activité**,
- les **agents contractuels de droit public en activité**.

❖ La durée

L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel thérapeutique est désormais accordée pour une **période d'un à trois mois renouvelable dans la limite d'un an**.

Le droit à temps partiel thérapeutique du fonctionnaire affilié à la CNRACL est **reconstitué après un délai d'un an** même s'il s'agit de la même affection qui avait justifié le premier temps partiel thérapeutique.

❖ La quotité

Les quotités du temps partiel thérapeutique peuvent être fixées à **50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %** de la durée hebdomadaire de service d'un agent exerçant à temps complet.

Pour un agent public à temps non complet, la quotité de temps de travail est fixée par

référence à la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'il occupe.

Pour l'agent public intercommunal, la quotité de temps de travail fixée dans l'autorisation est **répartie entre les emplois occupés** par les autorités territoriales intéressées.

En cas de désaccord sur cette répartition, la quotité de temps de travail retenue dans l'autorisation est répartie au prorata du temps de travail de chaque emploi occupé.

Le fonctionnaire peut, avant l'expiration de la période de service à temps partiel thérapeutique, demander à **modifier la quotité de travail prévue sur présentation d'un nouveau certificat médical**.

La procédure d'octroi

Avant la réforme, une prescription concordante du médecin traitant et du médecin agréé était nécessaire pour accorder un temps partiel thérapeutique. Depuis le 11 novembre 2021, l'agent public doit faire une **demande écrite accompagnée d'un certificat médical** du médecin traitant.

L'autorisation prend effet à la date de la réception de la demande par l'autorité territoriale.



Pour les agents publics affiliés au régime général de sécurité sociale, la réglementation ne prévoit pas que l'autorisation de travail à temps partiel thérapeutique prenne effet à la date de réception de la demande par l'autorité territoriale.

Le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique **conserve le bénéfice de l'autorisation** qui lui a été donnée **auprès de toute personne publique qui l'emploie**.

L'examen du médecin agréé

L'examen par un médecin agréé intervient à **deux moments** pour le fonctionnaire CNRACL :

- À tout moment durant la période d'autorisation = simple possibilité pour l'autorité territoriale
- En cas de demande de prolongation de l'autorisation au-delà de la période totale de 3 mois, et sans délai = obligation de procéder à l'examen par un médecin agréé.



S'agissant des agents relevant du régime général, le médecin conseil de la CPAM reste compétent pour se prononcer sur l'octroi du temps partiel thérapeutique.

La situation de l'agent

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation.

Le fonctionnaire affilié à la CNRACL autorisé à travailler à temps partiel thérapeutique perçoit **l'intégralité de son traitement, du**

supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Il continue également de percevoir la **NBI**.

L'agent public affilié au régime général perçoit la **rémunération correspondant à sa quotité de temps de travail à temps partiel**, versée par l'employeur territorial, tandis que la caisse de sécurité sociale lui octroie **en complément des indemnités journalières**.



Pour maintenir le régime indemnitaire en totalité pendant la période du temps partiel thérapeutique l'assemblée délibérante devra statuer en ce sens. Sans délibération le régime indemnitaire sera proratisé en fonction de la quotité du temps partiel pour raison thérapeutique.

L'agent en service à temps partiel thérapeutique **ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires, ni d'heures complémentaires**.

Les droits à congé annuel et les jours accordés au titre de la réduction du temps de travail (RTT) sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel sur autorisation.

La décision plaçant l'agent sous le régime du temps partiel thérapeutique met fin au régime du travail à temps partiel de droit commun accordé antérieurement.

La fin du temps partiel thérapeutique

À l'issue de la période de temps partiel thérapeutique :

- soit l'agent **reprend son service à temps plein** ;
- soit l'agent ne peut pas reprendre son service à temps plein :
 - o il peut faire une demande de **prorogation** s'il remplit les conditions ;
 - o s'il a épuisé ses droits à temps partiel thérapeutique, il peut solliciter un **temps partiel sur autorisation ou de droit** s'il remplit les conditions ;
 - o il peut bénéficier d'un **congé de maladie** s'il n'a pas épuisé ses droits à congé ;
 - o il peut obtenir une **adaptation ou un changement de poste ou**, le cas échéant, un **reclassement** pour inaptitude physique s'il est inapte à l'exercice de ses fonctions.

Si au cours d'une période d'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique, l'agent public est **placé en congé de maternité, en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou de congé pour adoption, la période à temps partiel thérapeutique est interrompue**.

S'il est placé depuis plus de 30 jours consécutifs en congé pour raison de santé ou en CITIS, l'agent peut demander à l'administration de mettre un terme anticipé à sa période de service à temps partiel pour raison thérapeutique.



? **Le jour de carence est-il suspendu pour les agents publics testés positifs au Covid-19 ?**

Réponse : OUI.

Dans le cadre de la lutte contre la Covid-19, le gouvernement a suspendu le délai de carence pour les salariés et les agents publics testés positifs à la Covid-19 du 9 janvier au 31 décembre 2021 dans un premier temps. Cette suspension a de nouveau été prolongée par l'[article 93 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2022 de financement de la Sécurité sociale pour 2022](#).

Cet article prévoit que la suspension du jour de carence, pour les agents publics et les salariés testés positifs à la Covid-19, « demeure applicable jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 ». En l'absence d'un décret venant raccourcir cette période, **le jour de carence continue donc d'être suspendu pour les agents publics testés positifs à la Covid-19, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022** (QE n° n° 19192, JO Sénat du 20 janvier 2022).

? **Les agents travaillant à l'école peuvent-ils bénéficier d'autotests gratuits ?**

Réponse : OUI.

L'[article 29 IV. de l'arrêté du 1^{er} juin 2021](#) dispose que **dix autotests par personne et par mois** sont dispensés **gratuitement par les pharmaciens d'officine aux personnels exerçant leurs fonctions dans les écoles** ainsi que dans les services d'hébergement, d'accueil et d'activités périscolaires qui y sont associés.

La dispensation gratuite d'autotest est assurée sur présentation d'une pièce d'identité et d'une attestation nominative de délivrance remise par l'employeur à la demande du bénéficiaire.

Peuvent en bénéficier notamment :

- les ATSEM ;
- les agents assurant l'accueil du matin avant la classe et du soir immédiatement après la classe ;
- les agents intervenant pendant le temps méridien y compris à la cantine.

La délivrance de cette attestation n'entraîne aucun coût pour la collectivité, les pharmacies étant remboursées par l'assurance maladie.

Le ministère des Solidarités et de la Santé a mis en ligne un modèle d'attestation de délivrance d'autotests : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dgs_urgent_no2022-14_annexe_1_-_autotests.pdf.

? **Le passe vaccinal est-il obligatoire à l'école ?**

Réponse : NON.

L'accès aux écoles et établissements scolaires n'est pas soumis à l'obligation de présenter un passe sanitaire ou vaccinal. Les adultes (personnels, parents, accompagnateurs ou intervenants) et les élèves se rendant dans une école ou un établissement scolaire ne doivent pas présenter de passe sanitaire ou vaccinal. Cela vaut tant sur le **temps scolaire** que sur le **temps périscolaire**.

Pour les groupes scolaires et périscolaires, **aucun passe sanitaire ou vaccinal** n'est à présenter par les élèves et les adultes qui les encadrent (enseignants, accompagnateurs) dans le cadre des activités scolaires ou périscolaires lorsqu'elles ont **lieu de manière habituelle dans un établissement distinct de l'établissement scolaire et soumis à passe sanitaire** (piscine, gymnase, stade, conservatoire...).

En revanche, lorsque les groupes scolaires ou périscolaires se rendent de **manière ponctuelle**, dans le cadre d'une sortie scolaire ou d'un voyage par exemple, **dans un établissement soumis aux passes** (visite d'un musée, séance de cinéma, théâtre...), deux cas de figure sont à distinguer :

- Soit l'établissement réserve un **lieu ou un créneau horaire dédié** au public scolaire et périscolaire, alors les personnels et accompagnateurs ne seront **pas soumis aux passes sanitaire et vaccinal** ;
- Soit l'activité prévue implique un **brassage avec d'autres usagers**. Le **passe sanitaire**, pour les élèves âgés entre 12 et 15 ans, ou le **passe vaccinal**, pour les élèves âgés de 16 ans et plus ainsi que les personnels et accompagnateurs, sera alors **exigé**.

Application des dispositions « SEGUR de la santé » au 1^{er} janvier 2022

Les projets d'arrêtés d'intégration dans les nouveaux cadres d'emplois des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture et de reclassement dans les cadres d'emplois des catégories A et B de la filière médico-sociale ont été envoyés aux collectivités concernées.

Les **fiches carrière** correspondantes ont été mises en ligne sur notre site internet.



Le Rapport Social Unique (R.S.U.)

Le Comité Technique, réuni le 27 janvier dernier, a examiné le RSU 2020 pour les collectivités de moins de 50 agents relevant de l'instance. Les données des collectivités ayant retourné leur RSU ont été agrégées et présentées sous forme de synthèses, disponibles ainsi que leur analyse sur notre site internet.

Pour cette année, le taux de retour est de **79,6 %**, en nette hausse par rapport à 2021.

Nous rappelons qu'il s'agit d'une obligation, dorénavant annuelle.

L'analyse des différentes synthèses a donné lieu à des échanges, au terme desquels, les membres de l'instance ont validé plusieurs pistes de réflexion sur l'évolution des politiques des ressources humaines. A leur demande, leur avis a été transmis aux collectivités ayant répondu à l'enquête afin qu'elles présentent, à leur tour à leur assemblée délibérante, ces synthèses complétées de celles obtenues du CDG, spécifiques à leur structure. En effet, la réglementation prévoit l'**obligation** de cette présentation en précisant qu'elle doit donner lieu à **un débat sur la politique RH**. Celui-ci pourra être ainsi facilité au regard de ces différents documents.

- [Fiche repère département de la Charente](#)
- [Synthèse Absentéisme](#)
- [Synthèse RPS](#)
- [Synthèse santé, sécurité et conditions de travail](#)
- [Synthèse égalité professionnelle](#)
- [Synthèse comparée 2019-2020](#)

Besoin d'aide pour préparer cette présentation à votre assemblée ?

Contactez le Pôle emploi mobilité : Madame ANDRIEUX au 05.45.69.70.07 ou Madame DANTON au 05.45.69.70.08

RAPPEL : pour effectuer les saisines du CT-CHSCT

Pour faciliter la transmission de votre dossier aux membres de l'instance, il est demandé de privilégier l'envoi par courriel en scannant les pièces **dans un seul dossier** par thématique.

[Formulaires de saisine](#)

Bilan de la semaine de l'emploi public en Nouvelle Aquitaine



A l'issue de ces 5 jours dédiés à l'emploi public en Nouvelle-Aquitaine, ce sont plus de 50 employeurs publics qui se sont mobilisés avec près de 190 offres d'emplois publiées sur le site par les employeurs, 320 entretiens-flash individuels traités par des conseillers mobilité-carrière, 3000 réservations aux différentes actions dont 2100 réservations pour les 17 conférences

et 542 inscriptions pour participer aux 43 événements organisés au sein des différentes structures publiques.

Retour sur la rencontre proposée par le C.D.G. 16 le jeudi 10/02 de 10h00 à 12h00 à la salle polyvalente Georges Brassens à L'ISLE D'ESPAGNAC, sur le thème « 4 métiers en tension » :

25 personnes se sont présentées dont 16 par Pôle Emploi, 2 par la Mission Locale, 1 CAP Emploi, 1 agent public en reconversion et 5 spontanément. Sur ces 25 personnes, 11 étaient intéressées par le métier de secrétaire de mairie, 8 par l'agent de restauration, 7 par l'agent des espaces verts et 3 par l'agent polyvalent du bâtiment.

Le CDG 16 remercie la Mairie de L'ISLE D'ESPAGNAC pour la mise à disposition de la salle, les organismes de formation et les intervenants territoriaux pour leur collaboration.



Secrétaire de mairie : un métier en tension

Face aux difficultés de recrutement sur cette fonction, le Centre de Gestion recherche des pistes avec ses partenaires pour augmenter l'offre de candidats formés et répondre plus largement aux vacances de poste.

Dans ce cadre, des contacts ont été pris avec Pôle Emploi, le Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine, le Département de la Charente et le Campus des Valois. L'objectif est de rechercher des financements, des formations adéquates, des candidats.

Nous conseillons aux Maires qui vont connaître un départ dans les prochaines années d'anticiper leur besoin (cf. LDG) et nous solliciter le plus en amont possible.

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 poste.

Les missions des secrétaires de mairie sont extrêmement variées. Cette polyvalence est une force sur laquelle les élus s'appuient au quotidien. Elle implique néanmoins un solide socle de connaissances dans un environnement territorial en évolution constante, notamment législative.

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

Les modalités d'inscription seront prochainement en ligne (CNFPT + actu CDG).



Le CNFPT propose des webinaires en vue des **élections présidentielles et législatives** à venir. Ces journées d'actualité départementales sont destinées à deux publics précis :

- Les agents organisant pour la première fois des élections, ou présentant peu d'expérience dans l'organisation d'élections ;
- Les secrétaires de mairies ou responsables d'élections ayant une expérience confirmée en matière d'organisation de scrutins.

➔ [Brochure](#)

Notes d'information / outils : Rappel des récentes mises en ligne / mise à jour

- [La Fiche de synthèse sur le Comité Social Territorial](#)
- [Le congé de présence parentale](#) (màj 18/02/22)
- [Le congé de proche aidant](#) (màj 18/02/22)
- [La revalorisation des carrières et de la rémunération des agents de catégorie C au 1^{er} janvier 2022](#) (màj 11/02/22)
- [Le télétravail dans la Fonction Publique](#) (màj 28/02/22)
- [La participation financière des employeurs en matière de protection sociale complémentaire suite à l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021](#) (màj 15/02/22)
- [La mutation externe des agents territoriaux](#) (màj 18/02/22)
- [Le passe vaccinal](#) (màj 24/02/22)
- [L'obligation vaccinale](#) (màj 24/02/22)
- [Le risque alcool](#)

- **CT (formation CHSCT) + Comité Technique** : 14 avril
(date limite de réception des dossiers : le 14 mars)
- **Conseil Médical (formation restreinte)** : 10 mars
- **Conseil Médical (formation plénière)** : 7 avril
(date limite de réception des dossiers : le 17 mars)

Ouverture de la plateforme de signalement AVDHAS

La [plateforme](#) est désormais accessible aux agents des **340 collectivités** ayant choisi de conventionner avec le CDG 16 pour se mettre en conformité avec l'obligation de mise en œuvre d'une procédure de gestion des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

85% d'entre elles ont confié au CDG la fonction de référent.

D.O.E.T.H.

La campagne de déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) a lieu du **1^{er} février au 30 avril 2022**.

Seules les collectivités, ayant reçu une lettre d'appel à déclaration annuelle, en ont l'obligation.

Afin de vous aider dans la saisie et vous informer, notamment sur les dernières modifications qu'a pu apporter la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la Cellule Insertion et Maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés (CIMETH) vous propose **2 dates d'information et d'accompagnement à la déclaration**.

Ces sessions sont proposées, en visio, aux personnes chargées de la DOETH (référent handicap...)

- **22 mars à 14h30**
- **5 avril à 09h30**

➔ [Inscriptions](#)

Actualité statutaire

Vous étiez 96 participants réunis ce mardi 1^{er} mars au théâtre



« Le Château » à Barbezieux - Saint-Hilaire. Le support de cette présentation peut être téléchargé sur notre site, menu PUBLICATIONS /Les supports des réunions d'information/ [Réunion du 1^{er} mars 2022](#).

Le CDG 16 remercie la CDC des 4B pour la mise à disposition de la salle et l'accueil.

NB : Nous recherchons un lieu d'accueil pour la prochaine réunion mi-juin.



OFFRE
D'EMPLOI

Centre de Gestion de la
Fonction Publique Territoriale
de la Charente

Nous recherchons :

➔ Pour une commune, située à 20 mn au nord d'Angoulême, un Secrétaire de Mairie (h/f), sur emploi permanent à raison de 22h hebdomadaires (pouvant être complétées)

Les candidatures (lettre de motivation + CV) sont à adresser au CDG 16 jusqu'au **12/03/2022**