

LE MAG RH



Focus du mois :
Les allocations chômage

Journal Mensuel
Janvier 2023, Numéro 49

Au sommaire :

- **Actualités statutaires**..... 2-4
- **Les chiffres de la paie 2023**..... 5
- **Jurisprudences** 6
- **Question écrite** 6
- **Focus**..... 7
- **FAQ** 8
- **Votre CDG & Vous**..... 9



Élus locaux – Précisions sur les modalités de désignation des référents déontologues

Complété par l'article 218 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022, dite « Loi 3DS », [l'article L.1111-1-1 du Code général des collectivités territoriales](#) prévoit **la possibilité pour tout élu local, de consulter un référent déontologue chargé d'apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques** inscrits dans la Charte de l'élu local mentionnée à ce même article L.1111-1-1.

Le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 détermine à cette fin **les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l'élu local ainsi que les modalités d'indemnisation.**

Il entrera en vigueur le 1^{er} juin 2023.

- [Décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022](#)
- [Arrêté du 6 décembre 2022](#)

Forfait « mobilités durables » – Un décret étend le champ du dispositif

Les collectivités locales peuvent verser un « forfait mobilités durables » destiné à indemniser les agents ayant recours à des modes de déplacements durables pour se rendre au travail conformément au décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020.

Le décret n°2022-1557 du 13 décembre 2022 modifie le décret du 9 décembre 2020 pour notamment tenir compte de la publication du Code Général de la Fonction Publique.

Les agents de droit privé sont désormais visés par le dispositif du « forfait mobilités durables ».

Le décret étend également la prise en charge à d'autres **engins de déplacement personnels motorisés** comme les trottinettes électriques, monoroues, gyropodes ou hoverboards. Le recours à **des services de mobilité partagée** (location ou libre-service) ainsi qu'aux **services d'autopartage de véhicules propres** sont également éligibles au versement du forfait.

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

De plus, un arrêté du 13 décembre 2022 diminue le nombre de jours minimal d'utilisation d'un moyen de transport éligible, **qui passe de 100 à 30 par an.**

- Cet arrêté instaure une modulation du « forfait mobilités durables » en fonction du nombre de jours d'utilisation d'un moyen de déplacement durable :
- 100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est d'au moins 100 jours.

Les dispositions du décret **entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2022**. Les déplacements effectués au titre de l'année 2022 sont donc couverts par le dispositif rétroactivement.

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

tard au 31 décembre. Pour les collectivités ayant déjà délibéré pour instaurer le « forfait mobilités durables », les modifications apportées s'appliquent automatiquement. Il n'est pas nécessaire de délibérer à nouveau.

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

Covid-19 – Retour du jour de carence et fin des modalités obligatoires d'isolement et de tests.

Pour rappel, la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 autorisait les arrêts de travail dérogatoires pour congé maladie directement en lien avec le COVID-19, jusqu'à une date fixée par un décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023.

[Le décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023](#) relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19 a été publié le 28 janvier.

A compter du 1^{er} février, le décret met un terme à la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires aux agents se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, en cas de contamination par le COVID-19.

Il met également fin à la suspension du jour de carence pour les agents publics positifs au COVID-19.

A la même date, l'isolement systématique pour les personnes testées positives au COVID-19 et la réalisation d'un test de dépistage au 2^{ème} jour de la notification du statut de contact pour les personnes contact asymptomatiques ne sont plus requis.

Le téléservice « contact Covid » de l'assurance maladie, utilisé pour l'identification et la prise en charge des personnes testées positives et des cas contacts, est également arrêté au 1^{er} février.

Mise à disposition – Expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences

Pour mémoire, aux termes de [l'article 209 de la loi n°2021-217 du 21 février 2022](#) dite loi « 3DS » et par dérogation à l'article L.512-8 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), les fonctionnaires de l'Etat, des communes de plus de 3 500 habitants, des départements, des régions et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre peuvent être mis à la disposition de personnes morales relevant des catégories mentionnées au [a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts](#) ainsi que de fondations ou d'associations **reconnues d'utilité publique**, pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de

l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles.

Ce dispositif vise donc à permettre, **à titre expérimental, pour une durée de cinq ans**, la mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales auprès de certaines personnes morales, sous la forme de **mécénat de compétences**.

Le [décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022](#) fixe les modalités de cette mise à disposition dérogoire.



Ce dispositif expérimental ne doit pas être confondu avec la mise à disposition de droit commun prévue aux articles L.512-8 et suivants du CGFP.

- [Article 209 de la loi n°2021-217 du 21 février 2022](#)
 - [Décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022](#)

Absence – Modification de la durée de congé de présence parentale et du montant de l'allocation journalière

L'[article 87 de la loi n° 2022-1616 de financement de la sécurité sociale pour 2023](#) a modifié l'[article L.632-2 du Code Général de la Fonction Publique](#) relatif à la **durée du congé de présence parentale**.

Le nombre de jours de congé de présence parentale dont peut bénéficier un agent public pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.

Lorsque les 310 jours de congés sont atteints **avant le terme de la période 36 mois**, le congé peut désormais être **renouvelé une fois** au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum **310 jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de 36 mois**.

Par ailleurs, suite à la [revalorisation du SMIC](#) au 1^{er} janvier, le montant de l'**allocation journalière de présence parentale** a été modifié. À compter du 1^{er} janvier 2023, le montant est fixé pour tous les bénéficiaires à :

- | **62,44 € par jour** (au lieu de 58,59 €) ;
- | **31,22 € pour une demi-journée** (au lieu de 29,30 €).

- [Article 87 de la loi n° 2022-1616 de financement de la sécurité sociale pour 2023](#)

Absence – Actualisation du Code Général de la Fonction Publique s'agissant des conditions d'octroi du congé de proche aidant et modification du montant de l'allocation journalière

L'[article 88 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023](#) a supprimé la condition de « particulière gravité » du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée prévue à l'[article L.634-1 du Code Général de la Fonction Publique](#) s'agissant de l'octroi du **congé de proche aidant** aux agents publics.

Cette suppression avait initialement été prévue par la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 à compter du 1^{er} juillet 2022. Cependant, cette loi n'avait pas tenu compte de l'entrée en vigueur du Code

Général de la Fonction Publique et avait uniquement modifié l'article 57 10° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Par ailleurs, suite à la [revalorisation du SMIC](#) au 1^{er} janvier, le montant de l'**allocation journalière de proche aidant** a été modifié. À compter du 1^{er} janvier 2023, le montant est fixé pour tous les bénéficiaires à :

- | **62,44 € par jour** (au lieu de 58,59 €) ;
- | **31,22 € pour une demi-journée** (au lieu de 29,30 €).

- [Article 88 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023](#)

Cumul d'activités – Expérimentation de la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés

Les régions, ou le cas échéant les collectivités ou leurs groupements auxquels les régions ont délégué cette compétence, sont responsables de l'**organisation des services de transport scolaire**. Ces services sont exécutés soit en régie, soit par une entreprise de transport de personnes ayant passé à cet effet une convention avec l'autorité organisatrice.

Afin de **pallier les difficultés de recrutement de conducteurs** dans ce domaine, a été identifiée la possibilité de permettre aux agents publics de **cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative** de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilé.

Le [décret n°2022-1695 du 27 décembre 2022](#) pris en application des articles [L. 123-7](#) et [L. 123-10](#) du Code Général de la Fonction Publique, ouvre **la possibilité aux agents des trois versants de la fonction publique de cumuler un emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés**.

Ainsi, à titre expérimental, **pour une durée de trois ans**, les fonctionnaires et agents publics soumis au Code Général de la Fonction Publique (CGFP) peuvent être autorisés par l'autorité hiérarchique dont ils relèvent à exercer l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule de transport de personnes affecté aux services de transport scolaire ou assimilés mentionnés à l'[article R. 3111-5 du code des transports](#) (*services publics à la demande organisés en faveur des élèves et étudiants handicapés en vue de leurs déplacements vers les établissements scolaires ou universitaires*).

L'employeur public qui a autorisé le cumul fait connaître à l'organisme de transport au bénéfice duquel l'agent public exerce cette activité accessoire les informations permettant de s'assurer que l'agent exerce cette activité dans le respect des règles de temps de travail, de conduite, de pause et de repos qui lui sont applicables.

A noter : le décret constitue un dispositif complémentaire au [décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#) relatif aux contrôles déontologiques dans la Fonction Publique qu'il ne modifie pas.

- [Décret n°2022-1695 du 27 décembre 2022](#)

Recrutement – Obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

Pour rappel, le décret n° 2022-598 du 20 avril 2022 a modifié le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

La circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques précise les **modalités de mise en œuvre** de cette obligation. Elle remplace la circulaire du 3 avril 2019 ayant le même objet.

➤ [Circulaire du 27 décembre 2022](#)

Recrutement – Suppression de la visite d'aptitude physique auprès du médecin agréé.

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

Un délai de deux ans suivant la publication de l'ordonnance était accordé au Gouvernement afin d'engager la modification de certains statuts particuliers pour préciser les conditions de santé particulières propres aux fonctions concernées.

Depuis le 26 novembre 2022, la visite d'aptitude physique par un médecin agréé préalablement au recrutement des agents publics n'est plus obligatoire, sauf lorsque l'exercice de certaines fonctions exige des conditions de santé particulières en raison des risques particuliers que comportent ces fonctions.

On retrouve cette disposition au sein des [articles L.321-1 et L.321-3 du Code Général de la Fonction Publique](#).

Dans la Fonction Publique Territoriale, sont concernés par le maintien de la visite d'aptitude, les sapeurs-pompiers professionnels dont les statuts (*décret n°90-850 du 25 septembre 1990*) prévoient des conditions de santé particulières fixées par [un arrêté du 6 mai 2000](#).

À l'exception des sapeurs-pompiers professionnels, aucun statut particulier dans la fonction publique territoriale ne prévoit de conditions de santé particulières.

Attention ! La visite organisée auprès du service de médecine préventive reste obligatoire lors de chaque recrutement ([article L.812-4 du CGFP](#)). À cette occasion, le médecin du travail peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent.

Seuil d'affiliation à la CNRACL – Modification du fondement pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique (PEA) et les assistants territoriaux d'enseignement artistique (AEA)

L'article L.613-5 du CGFP impose que le seuil d'affiliation à la CNRACL des fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet soit fixé par le pouvoir réglementaire.

Le décret n° 2022-244 du 25 février 2022 a fixé à **28 heures** le nombre minimal d'heures de travail mentionné à l'article L.613-5 du CGFP (80 % d'un temps complet).

Les professeurs territoriaux d'enseignement artistique (PEA) régis par le décret n° 91-857 du 2 septembre 1991 et les assistants territoriaux d'enseignement artistique (AEA) régis par le décret n° 2012-437 du 29 mars 2012 disposent d'une durée hebdomadaire de travail, respectivement **fixée à 16 et 20 heures, dérogeant ainsi à la durée hebdomadaire de travail des fonctionnaires territoriaux** (35 heures).

Le décret n°2022-1707 du 29 décembre 2022 **maintient les seuils d'affiliation existants** précédemment prévus par le conseil d'administration de la CNRACL. Le seuil d'affiliation à la CNRACL des PEA et AEA nommés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet est ainsi fixé respectivement à **12 et 15 heures**. En deçà de ces seuils, ces fonctionnaires demeurent affiliés au régime général de sécurité sociale.

Le décret entre en vigueur de façon rétroactive **au 1^{er} mars 2022**.

➤ [Décret n°2022-1707 du 29 décembre 2022](#)

Elections professionnelles – Répartition des sièges au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Suite aux élections professionnelles qui se sont déroulées le 8 décembre dernier, **les sièges du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux** sont répartis ainsi qu'il suit :

- Fédération CGT des services publics : 7 sièges ;
- Fédération Interco-CFDT : 5 sièges ;
- Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière : 4 sièges ;
- Fédération nationale UNSA-Territoriaux : 2 sièges ;
- Fédération autonome de la fonction publique territoriale : 1 siège ;
- Fédération syndicale unitaire de la Territoriale : 1 siège.

➤ [Arrêté du 2 janvier 2023](#)

Concours – Modification des épreuves de la filière médico-sociale

Le décret n° 2023-6 du 4 janvier 2023 modifie les **modalités d'organisation de certains concours de la filière médico-sociale** pour les cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs, des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, des cadres territoriaux de santé paramédicaux et des infirmiers territoriaux en soins généraux.

Ce décret a pour objet d'**harmoniser l'ensemble des épreuves des concours sur titre** de cette filière en supprimant les épreuves écrites d'admissibilité quand elles subsistent et en alignant la durée de l'épreuve orale d'admission sur une durée de 25 minutes.

Ces dispositions entrent en vigueur **à compter des prochaines sessions des concours et examen** concernés. Ainsi, les opérations ouvertes avant l'entrée en vigueur du décret se poursuivent jusqu'à leur terme, dans les conditions fixées par l'arrêté d'ouverture.

➤ [Décret n° 2023-6 du 4 janvier 2023](#)

LES CHIFFRES DE LA PAIE, ce qui change au 1^{er} janvier 2023



SMIC

	Date d'effet	
	01/08/2022	01/01/2023
SMIC horaire brut	11,07 €	11,27 €
SMIC mensuel brut	1 678,95 €	1 709,28 €
Minimum garanti	3,94 €	4,01 €

Minimum de traitement

	Date d'effet	
	01/05/2022	01/01/2023
Indice brut	382	385
Indice majoré	352	353
Montant mensuel brut (pour un temps complet)	1 707,20 €	1 712,05 €

Plafond de la Sécurité Sociale

Au 1^{er} janvier 2023, la valeur du plafond de la Sécurité sociale est augmentée.

	Date d'effet	
	01/01/2022	01/01/2023
Annuel	41 136 €	43 992 €
Trimestriel	10 284 €	10 998 €
Mensuel	3 428 €	3 666 €
Quinzaine	1 714 €	1 833 €
Hebdomadaire	791 €	846 €
Jour	189 €	202 €
Heure	26 €	27 €

Apprentissage : Majoration de la cotisation CNFPT au 1^{er} janvier 2023

Depuis le 1^{er} janvier 2022, toutes les collectivités et établissements publics redevables de la cotisation obligatoire CNFPT, versent une majoration de cotisation instituée au titre du financement de la formation des apprentis du secteur public.

Cette cotisation, assise sur la masse des rémunérations versées aux agents, ne peut excéder 0,1 % de la masse salariale.

Au 1^{er} janvier 2022, le taux de cette cotisation avait été fixé à **0,05 %**.

Au 1^{er} janvier 2023, le taux de cette cotisation est porté à **0,1 %**.

- [Délibération n° 2022-128 du C.A. du CNFPT](#)
- [Information URSSAF](#)

Forfait télétravail

À compter du 1^{er} janvier 2023, le montant du forfait télétravail est fixé à **2,88 euros par journée de télétravail** effectuée (contre 2,5 euros auparavant), **dans la limite de 253,44 euros par an** (contre 220 euros).

Réévaluation annuelle du montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Un décret en date du 18 décembre 2020 a modifié les modalités de réévaluation de l'IC CSG, et instauré une réévaluation systématique annuelle au 1^{er} janvier de chaque année. Pour rappel, le principe est que **si la rémunération brute de l'agent a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente**, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette évolution.

➔ Éléments accessoires à la rémunération

Avantages en nature - Nourriture

Au 1^{er} janvier 2023, l'avantage en nature nourriture s'élève à **10,40€ (contre 10 € en 2022)**, soit **5,20 € par repas (contre 5 € en 2022)**.

Pour les salariés nourris en cantine, restaurant d'entreprise ou interentreprises, l'avantage en nature peut être négligé lorsque la participation est au moins égale à 50% de l'avantage en nature repas, **soit 2,60 € en 2023**.

Avantages en nature – Logement

Lorsque l'employeur fournit le logement à son salarié, cet avantage est fixé sur la base d'une évaluation forfaitaire mensuelle selon un barème intégrant les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Rémunération brute mensuelle	Pour une pièce	Par pièces principales (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 833,00 €	75,40 €	40,40 €
De 1 833,00 € à 2 199,59 €	88,00 €	56,50 €
De 2 199,60 € à 2 566,19 €	100,40 €	75,40 €
De 2 566,20 € à 3 299,39 €	113,00 €	94,10 €
De 3 299,40 € à 4 032,59 €	138,40 €	119,30 €
De 4 032,60 € à 4 765,79 €	163,30 €	144,10 €
De 4 765,80 € à 5 498,99 €	188,60 €	175,70 €
Supérieure ou égale à 5 499,00 €	213,50 €	200,90 €

Titres restaurant – exonération de cotisations de Sécurité Sociale

La cotisation patronale au financement de l'acquisition des titres restaurant est exonérée de cotisations sociales si deux conditions cumulatives sont réunies, à savoir :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominative du titre,
- ne pas excéder **6,50 € pour l'année 2023**.

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre **10,83 € et 13 €**.

Taux de cotisation – Accident du travail (Régime Général)

Pour les employeurs de moins de 20 agents, le taux de cotisation des accidents du travail est porté à **1,81 %**, par [un arrêté du 26 décembre 2022](#).

Pour les autres, le taux est notifié chaque début d'année par la CARSAT.

Démission – La volonté de l'agent doit être claire et non équivoque

Recrutée en contrat à durée indéterminée, une assistante familiale informe son employeur qu'elle ne peut plus accueillir d'enfants en raison de l'hébergement d'un parent âgé à son domicile. Elle est alors regardée par celui-ci comme démissionnaire. Après le rejet par son employeur d'une demande indemnitaire, elle demande au juge la réparation du préjudice consécutif à ce qu'elle regarde comme une éviction illégale.

Le juge administratif rappelle qu'**un agent ne peut être considéré comme démissionnaire que s'il manifeste une volonté non équivoque de mettre fin à la relation de travail, entendue comme sa volonté de quitter son employeur.**

Il est fait droit aux conclusions de l'agente, dès lors qu'elle ne pouvait pas être regardée comme ayant manifesté sa volonté non équivoque de quitter son employeur.

➤ [CAA Nantes, 31 mai 2022, n° 21NT01066](#)

Droits – L'autorisation d'allaitement ne constitue pas un droit pour les agents

Après avoir donné naissance à son premier enfant et dans la perspective de la reprise de son travail, une secrétaire administrative a demandé à son employeur l'autorisation de bénéficier de deux « pauses allaitement » quotidiennes, d'une demi-heure chacune. Son responsable lui a accordé le bénéfice de ces pauses afin qu'elle puisse recueillir son lait dans son bureau. L'agente a, par la suite, demandé le renouvellement de cette autorisation qui lui a été refusé.

Cette dernière conteste cette décision au nom du principe général du droit à l'allaitement pendant les heures de travail.

Cependant, pour le juge administratif, un tel principe n'existe pas. De plus, le refus d'accorder le bénéfice d'une pause allaitement constitue une **mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours** puisqu'il ne porte aucune atteinte à ses droits statutaires et à ses droits et libertés fondamentaux.

➤ [CAA Nancy, 19 mai 2022, n° 20NC03741](#)

Cessation de fonctions – Le non-renouvellement d'un CDD doit être justifié

Une commune avait choisi de recruter par un contrat à durée déterminée un agent d'animation. Son contrat a été renouvelé à plusieurs reprises pendant deux ans jusqu'à ce que l'intéressée soit informée que son engagement en cours ne serait pas renouvelé.

Le juge administratif rappelle qu'un agent public, recruté en CDD, ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat. Toutefois, l'employeur public doit **justifier le non-renouvellement sur un motif tiré de l'intérêt du service.** Un tel motif s'apprécie au regard des **besoins du service ou de considérations tenant à la personne** de l'agent contractuel, dont la manière de servir ne donne pas satisfaction.

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

En outre, dans l'attente du recrutement d'un titulaire et en remplacement de l'intéressée, la commune avait recruté un autre contractuel. Mais pour le juge, cela ne constitue pas non-plus un motif d'intérêt du service même si la collectivité a considéré que le diplôme détenu par cet agent était plus adapté au poste.

Le juge administratif annule donc la décision par laquelle la commune a décidé de ne pas renouveler le contrat de l'agente.

➤ [CAA Lyon, 19 avril 2022, n° 19LY04472](#)

Autorisation d'absence pour motif syndical et conditions de refus

Question :

Dans quel cas un employeur territorial peut-il refuser une autorisation d'absence à un représentant syndical ?

Réponse :

Les articles L. 214-3 et L. 214-4 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) prévoient que les représentants syndicaux bénéficient d'**autorisations d'absence** et de **décharges d'activité de service** pour exercer leur activité. Selon le cas, les autorisations d'absence sont accordées de droit ou sous réserve des nécessités du service.

L'**article 18** du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale fixe la **liste des autorisations d'absence accordées de droit** : il s'agit des autorisations accordées aux représentants syndicaux appelés à siéger dans un certain nombre d'organismes consultatifs ou bien à participer à des réunions de travail ou à des négociations.

En revanche, les autorisations d'absence mentionnées aux **articles 16 et 17** du même décret sont accordées **sous réserve des nécessités du service.** Elles sont destinées aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés.

Sur la demande de l'agent justifiant d'une convocation à une réunion syndicale et présentée à l'avance dans un délai raisonnable, l'autorité territoriale doit, dans la limite du contingent applicable, accorder cette autorisation en l'absence d'un motif s'y opposant tiré des nécessités du service, qui ne saurait être utilisé pour faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale, laquelle constitue une liberté fondamentale (CE, 19 février 2009, 324864 ; CE, 18 août 2011, 351883).

Seules **des raisons objectives et propres à chaque situation** peuvent être invoquées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande d'un agent.

Ainsi, le refus tiré des nécessités de service peut être en relation avec le nombre élevé des autorisations demandées et les dysfonctionnements qui en résultent (CE, 19 février 2009, 324864), ou résulter de ce que le service aurait été dans l'impossibilité de fonctionner compte tenu des congés annuels accordés aux autres agents ou du champ de compétence des agents restés présents (CAA Bordeaux, 20 décembre 2005, 02BX01428).

S'agissant des **décharges d'activité de service**, l'article 20 du décret du 3 avril 1985 prévoit que si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale **motive son refus** et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent. L'autorité territoriale peut donc légalement refuser une décharge d'activité sollicitée pour l'exercice du droit syndical, ou n'accueillir que partiellement la demande dont elle est saisie par un syndicat, lorsque la demande se heurte à des nécessités de service (CAA Lyon, 30 juin 2020, 18LY02579).

Le refus opposé au titre des nécessités de service doit faire l'objet d'une motivation de l'administration dans les conditions prévues par l'article L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration, qui prévoit que la motivation doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision (CE, 8 mars 1996, n° 150786).

Un agent peut cumuler les autorisations d'absence relevant des articles 16 (dans la limite de 20 jours), 17 et 18 du décret du 3 avril 1985. De plus, les décharges d'activité peuvent être totales ou partielles. Il est en conséquence possible qu'un agent consacre tout ou partie de son temps à l'exercice d'une activité syndicale. En tout état de cause, **sauf lorsqu'elle est de droit, l'autorité territoriale a la possibilité de s'opposer à une demande d'autorisation d'absence ou de décharge d'activité si celle-ci ne permet pas d'assurer la continuité du service.**



Les allocations chômage

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs sont, par principe, en **auto-assurance** s'agissant du risque chômage.

Cela signifie qu'ils **assurent eux-mêmes le versement** des allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) et **indemnisent sur leurs fonds propres** les agents involontairement privés d'emploi ([articles L.5424-1 et L.5424-2 code du travail](#)).

Aucune contribution n'est donc versée au régime d'assurance chômage sur les rémunérations de ces agents.

Auto-assurance et convention avec l'Unédic

Pour les **fonctionnaires**, les collectivités sont **obligatoirement en auto-assurance**. Cependant, pour les agents contractuels de droit privé et de droit public, les collectivités peuvent **adhérer au régime d'assurance chômage** en conventionnant avec l'Unédic.

L'**adhésion au régime d'assurance chômage** permet à la collectivité ou à l'établissement public, moyennant le versement de contributions, **de se décharger de l'indemnisation** de ses anciens agents contractuels involontairement privés d'emploi : l'examen des droits et la charge financière des allocations chômage sont alors assurés par le régime d'assurance chômage (agences Pôle Emploi).

La réglementation d'assurance chômage

Le [décret n°2019-797 du 26 juillet 2019](#) fixe actuellement les mesures d'application de l'indemnisation des travailleurs privés d'emploi du secteur privé.

Le [décret n° 2020-741 du 16 juin 2020](#) crée une règle **d'articulation entre les règles spécifiques du secteur public prévues et la réglementation d'assurance chômage**.

Les règles spécifiques s'appliquent par **priorité à la réglementation générale** et celle-ci s'applique sous réserve qu'elle ne soit pas contraire aux premières.

Ainsi, les règles de versement des ARE sont, pour leur majorité, **identiques** entre les agents publics et privés.

Pour pouvoir bénéficier d'allocations chômage, les agents territoriaux doivent **justifier de certaines conditions**.

La privation involontaire d'emploi ou assimilée ou la rupture conventionnelle

Ces situations recouvrent des cas variés, parmi lesquels figurent notamment :

- le licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- le licenciement ou la radiation d'office des cadres pour un motif disciplinaire (révocation, mise à la retraite d'office) ;

- le licenciement pour inaptitude physique ;
- la retraite pour invalidité ;
- la démission pour motif légitime (suivre le conjoint...) ;
- le non-renouvellement du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ;
- le non-renouvellement du contrat de travail à l'initiative de l'agent pour motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur...



Le licenciement pour abandon de poste ne constitue pas une perte involontaire d'emploi.

Dans le respect des règles prévues par le décret du 16 juin 2020, l'employeur public est compétent pour **apprécier la situation de perte involontaire d'emploi**.

Remplir les conditions générales d'admission

Pour prétendre au versement des ARE, l'agent doit être **apte physiquement** à l'exercice d'un emploi.

Il doit être à la **recherche d'un emploi** et donc **être inscrit à Pôle emploi** et **accomplir des actes positifs et répétés** en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise.

L'agent ne doit ni être à la **retraite**, ni pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein.

Justifier d'une certaine durée d'affiliation

L'agent doit **avoir travaillé une certaine durée** (130 jours travaillés ou 910 heures) pour prétendre au versement des ARE.



Cette durée d'affiliation peut comprendre à la fois les périodes de lien avec l'employeur public et, le cas échéant, les périodes effectuées en tant que salarié d'un employeur affilié au régime d'assurance chômage.

La durée d'indemnisation

La **durée d'indemnisation minimale** est de six mois. La **durée maximale d'indemnisation** dépend de l'âge de l'agent à la date de fin de relation de travail.

Âge de l'agent à la fin de la relation de travail	Durée maximale d'indemnisation
Moins de 53 ans	730 jours calendaires (2 ans)
Au moins 53 ans et moins de 55 ans	913 jours calendaires (2,5 ans)
55 ans et plus	1 095 jours calendaires (3 ans)

Des **différés d'indemnisation** notamment pour congés annuels peuvent être appliqués et décaler la date de départ de l'indemnisation.

Le montant des allocations

Le montant des ARE est calculé **à partir des rémunérations perçues sur les 24** (pour les personnes âgées de moins de 53 ans) **ou 36 derniers mois** (pour les personnes âgées de 53 et plus) avant la fin de relation de travail.

Certaines périodes au cours desquelles une rémunération réduite a été perçue (maladie, maternité, mi-temps thérapeutique, temps partiel pour élever un enfant...) font l'objet d'une **reconstitution** : un salaire moyen correspondant à ce qui aurait été versé normalement est pris en compte.

À partir de ces rémunérations, un **salaire journalier de référence** est déterminé (SJR).

Le montant de l'ARE journalière est le résultat le plus élevé entre :

- 57 % du SJR ;
- et 40,4 % du SJR + 12,47 € (partie fixe dont le montant évolue chaque année et est proratisé en fonction du temps de travail).

Le montant de l'ARE **ne peut être inférieur à un montant minimal** (30,42 € depuis le 01/07/2022) proratisé en fonction du temps de travail.

Le montant de l'ARE **ne peut pas dépasser 75 % du SJR**.

Des retenues au titre de la CSG et la CRDS sont effectuées lorsque le montant de l'ARE brute est supérieur ou égal au SMIC journalier (57 € au 01/01/2023).

Gestion des agents indemnisés

Seuls les agents de Pôle emploi peuvent contrôler la recherche d'emploi d'un allocataire de l'ARE. Les modalités de contrôle et de sanction des allocataires en cours d'indemnisation sont ainsi communes à tous les demandeurs d'emploi ([QE n°23714, JO Sénat du 23/09/2021](#)).

Nouvelle réglementation

Le décret du 26 juillet 2019 fixe les règles actuelles de l'assurance-chômage initialement jusqu'au 1^{er} novembre 2022.

Pour laisser le temps de négocier la prochaine réglementation, la [loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022](#) autorise le gouvernement à **prolonger les règles actuelles** jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023.

Le [décret n° 2022-1374 du 29 octobre 2022](#) prolonge ces règles jusqu'au 31 janvier 2023.

Cette loi autorise également le gouvernement à intégrer, par décret, une **nouvelle réforme visant à moduler la durée d'indemnisation des chômeurs en fonction de l'état du marché du travail**.



? Les agents publics déclarés inaptes et licenciés ou mis à la retraite d'office, ont-ils droit aux allocations chômage ?

Réponse : **OUI**

L'[article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2021](#) considère que le licenciement pour inaptitude physique ou la mise à la retraite pour invalidité constitue bien une **perte involontaire d'emploi** qui permet d'ouvrir un **droit aux allocations chômage**, sous réserve de remplir toutes les conditions d'ouverture de droit, notamment l'inscription comme demandeur d'emploi.

En cas d'incertitude ou de contestation sur la justification de cette condition, il appartient au Préfet du département de statuer sur l'aptitude physique de l'intéressé ([article R.5426-1 du code du travail](#)).

Dans un arrêt du 16 juin 2021 ([n° 437800](#)), le Conseil d'État a rappelé la nécessité de satisfaire à la condition d'aptitude physique pour bénéficier des allocations chômage. Cependant, **il n'appartient pas à l'ancien employeur public de l'apprécier** même sur la base d'un avis du conseil médical concluant à l'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions. Seul le préfet saisi, le cas échéant, par l'ancien employeur est compétent pour le faire.

IMPORTANT : L'inaptitude physique déclarée en vertu de la réglementation applicable dans la Fonction Publique n'entraîne pas nécessairement une inaptitude physique au sens de la réglementation d'assurance chômage.

? L'agent public radié des cadres ou licencié qui perçoit une pension de retraite pour invalidité peut-il percevoir les allocations chômage ?

Réponse : **OUI.**

Certains demandeurs d'emploi perçoivent un **avantage vieillesse** lorsqu'ils ne remplissent pas les conditions requises pour obtenir une pension de vieillesse au taux plein ([article 18 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage annexé au décret n°2019-797 du 26 juillet 2019](#)). Cela peut notamment être le cas en cas de mise à la retraite d'office (pension d'invalidité de la CNRACL par exemple).

Dans ce cas, et dès lors qu'ils remplissent les conditions d'attribution pour bénéficier des allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE ou allocation chômage), notamment la condition relative à l'âge, les demandeurs d'emplois peuvent **cumuler partiellement leur allocation avec leur avantage de vieillesse**, dont le montant est pris en compte pour le versement de l'ARE.

Les modalités sont les suivantes :

Âge du demandeur d'emploi	Modalités de cumul de l'avantage vieillesse avec l'ARE
Moins de 50 ans	Cumul intégral
Au moins 50 ans et moins de 55 ans	ARE diminuée de 25 % de l'avantage vieillesse
Au moins 55 ans et moins de 60 ans	ARE diminuée de 50 % de l'avantage vieillesse
60 ans et plus	ARE diminuée de 75 % de l'avantage vieillesse

Dans tous les cas, le montant de l'allocation journalière, résultant de l'application des règles de cumul, ne peut être inférieur à celui de l'allocation minimale (30,42 € depuis le 01/07/2022) proratisé en fonction du temps de travail.

? Qui verse les allocations chômage s'agissant d'un fonctionnaire intercommunal ?

Réponse :

Pour déterminer à quel employeur revient la charge de l'indemnisation, il convient de **comparer les différents emplois** détenus par l'agent au cours de la période de référence affiliation (24 ou 36 mois en fonction de l'âge du demandeur) qui permet de vérifier la condition d'affiliation (durée de travail suffisante pour ouvrir droit aux ARE).

Les activités prises en compte dont le temps de travail est inférieur à 17,5 heures sont proratisées en fonction de la durée hebdomadaire et la durée légale de travail ([article R.5424-4 du code du travail](#)). Les activités d'au moins 17,5 heures sont prises en compte dans leur intégralité au même titre que celles exercées à temps complet.

L'indemnisation revient à l'employeur qui détient la période d'affiliation la plus longue. Si les durées sont identiques, l'indemnisation est alors partagée entre les employeurs publics.

? L'employeur est-il tenu de fournir une attestation employeur à destination de Pôle emploi ?

Réponse : **OUI**

L'attestation Pôle emploi est un document remis par l'employeur à l'agent à la fin de sa relation de travail (articles [R.1234-9 à R.1234-12](#) et [R.1238-7 du code du travail](#)). Elle doit être remise quel que soit le motif de la rupture (démission, licenciement...) et quel que soit le statut de l'agent (fonctionnaire, agent contractuel, apprenti, salarié).

C'est ce document qui permet à Pôle emploi d'examiner les droits aux allocations chômage et, le cas échéant, de renvoyer vers l'ancien employeur public pour verser les droits.

L'attestation est également **transmise à Pôle emploi**. Pour les employeurs de 11 salariés et plus, cette transmission se fait exclusivement par voie électronique (soit par le logiciel de paie, soit par l' « Espace employeur » sur [pole-emploi.fr](#)).

Le métier de secrétaire de mairie

Revalorisation du métier

ACTUALITÉ PARLEMENTAIRE

Le MAG. RH se fait régulièrement l'écho des réflexions et démarches menées notamment par les Centres de Gestion, concernant les difficultés rencontrées par les communes pour recruter des secrétaires de mairie qualifiés et en amont pour développer et financer des dispositifs de formation des demandeurs d'emplois.

Récemment encore, lors des débats parlementaires, le ministre de la transformation et de la fonction publique a été interpellé sur la nécessité de revaloriser le statut et le salaire du métier de secrétaire de mairie ([JO Sénat du 15 décembre 2022](#), p.6518 et p.6520).

Dans deux réponses, il n'apporte pas de nouveaux éléments de nature à renforcer les mesures mises en œuvre jusqu'à présent comme la revalorisation de la NBI de 15 à 30 points, des secrétaires de mairie de moins de 2 000 habitants (décret n° 2022-281 du 28 février 2022) et des travaux en cours en lien avec le CNFPT et les Centres de Gestion notamment. Pour mémoire, la Fédération Nationale des Centres de Gestion et l'Association des Maires avaient formulé plusieurs propositions en 2021.

Le Ministère procède toutefois à deux rappels.

En premier lieu, il indique les possibilités dont disposent les autorités territoriales de valoriser la rémunération des secrétaires de mairie contractuels ou titulaires.

En effet, la NBI de 30 points d'indice majoré est réservée aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires.

En revanche, par l'intermédiaire du RIFSEEP, dont le montant plafond pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs est fixé à 12 600 € annuels (1 050 € mensuels), les autorités territoriales peuvent valoriser la rémunération des secrétaires de mairie fonctionnaires. D'autre part, les agents contractuels, conformément à l'article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988, peuvent prétendre à une rémunération équivalente à celle perçue par un fonctionnaire placé dans la même situation et leur rémunération peut être réévaluée.

En second lieu, il rappelle que seuls les adjoints administratifs principaux de 2^{de} ou 1^{ère} classe peuvent exercer ces fonctions.

En effet, l'article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs dispose que le secrétariat de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants ne peut être exercé que pour les agents qui relèvent d'un grade d'avancement.

Par voie de conséquence, les adjoints administratifs ne sauraient percevoir la NBI des secrétaires de mairie.

Quoi qu'il en soit, le Ministère ne prévoit pas de modification du statut et de la rémunération des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

Une enquête régionale pour porter vos préoccupations



Les 12 CDG de la région Nouvelle Aquitaine lancent une enquête sur le métier de secrétaire de mairie et son évolution afin d'accompagner au mieux les collectivités et leurs agents face aux difficultés de recrutement et de remplacement. Ce questionnaire vise à mieux cerner vos attentes et vos besoins afin de mettre en œuvre des actions destinées à faire connaître votre métier, à faciliter votre quotidien, à mieux vous accompagner.

Comptant sur votre participation active, nous vous remercions de l'intérêt porté à cette enquête qui fera l'objet d'une restitution finale.

Nous vous remercions du temps que vous voudrez bien consacrer à répondre à cette enquête **avant le 28 février 2023** :

➤ [Lien enquête](#)

Pour toutes questions relatives à l'enquête, vous pouvez contacter emploi-mobilite@cdg16.fr

Cycle de formation des secrétaires de mairie en poste



Pour la seconde année, l'AMF16, le CDG16 et le CNFPT organisent un cycle de professionnalisation des secrétaires de mairie déjà en poste.

Composé de 14 modules répartis sur 23 jours, ce cycle s'échelonne du 3 février au 12 décembre afin de mieux concilier les contraintes professionnelles des stagiaires.

➔ **Il reste quelques places disponibles.**

Contact : CNFPT Angoulême : 05 45 92 45 76

Opportunités de cumul d'activité



**WE WANT YOU
IN THE
F.P.T !**

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 !**

Service Remplacement : S.O.S. Secrétaire de Mairie

Vous êtes confronté à une absence imprévue de votre secrétaire de mairie et avez un besoin urgent d'assurer la continuité de service dans l'attente d'une reprise ou d'une solution de remplacement plus durable ?

Le CDG met en place un nouveau service permettant de mobiliser son personnel S.M.I. pour ces situations.

Pour bénéficier de cette prestation et des autres services nouvellement proposés par le CDG, nous vous invitons à signer la [convention CDGRH+](#)

⇒ [En savoir plus](#)

Calcul de droits en matière de reprise de service

Les agents nommés en qualité de stagiaire bénéficient d'une prise en compte de leur parcours professionnel antérieur pour leur classement d'échelon. Les règles de ces reprises de services antérieurs sont variables selon le cadre d'emploi de recrutement.

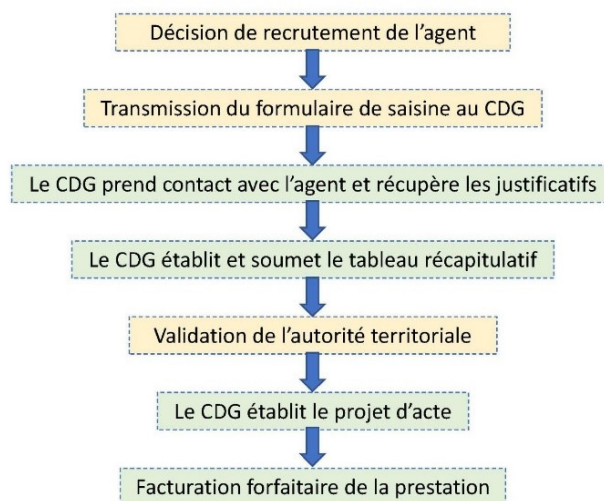
Jusqu'alors, vous adressiez le résultat de vos calculs au Centre de Gestion qui effectuait un contrôle de ceux-ci.

Afin de vous permettre de bénéficier d'une **aide complète** en la matière et de fiabiliser les calculs à l'appui des pièces justificatives, le CDG vous propose de prendre en charge la totalité de cette obligation : de la récupération des éléments auprès de votre agent, jusqu'à la production du tableau récapitulatif et l'établissement du projet d'acte.

Pour bénéficier de cette prestation et des autres services nouvellement proposés par le CDG, nous vous invitons à signer la [convention CDGRH+](#)

⇒ [En savoir plus](#)

⇒ [Formulaire de demande](#)



Mise en place du réseau des assistants de prévention (AP)

Conformément à l'article 4 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, **chaque autorité territoriale désigne un Assistant de Prévention (AP)** et, le cas échéant, un Conseiller en Prévention (CP) sous réserve de l'importance des risques professionnels ou de l'effectif de la collectivité.

Ils constituent le **niveau de proximité** du réseau des agents de prévention.

La mission des AP est d'**assister et de conseiller l'autorité territoriale** dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

Afin de vous accompagner et de vous soutenir dans votre politique et vos obligations, le CDG 16 propose un service de conseil en hygiène et sécurité (Convention Santé).

Les collectivités qui ont adhéré à ce service de conseil (331 à ce jour) peuvent faire bénéficier leurs assistants de prévention de la mise en place d'un réseau dédié à l'animation de la prévention des risques professionnels.



L'objectif de ce réseau, mis en place par les préventeurs du Centre de gestion, est de faciliter la construction d'une démarche de prévention au sein des collectivités grâce à la montée en compétence des AP/CP, notamment grâce :

- aux partages des connaissances ;
- à l'identification des difficultés rencontrées;
- aux propositions de solutions.

L'organisation de ce réseau s'effectuera par le biais de réunions thématiques d'informations/sensibilisations (définis par les AP eux-mêmes) d'environ 1h30 par trimestre. Ces échanges s'effectueront lors de rencontres dans les territoires ou par visioconférences afin de faciliter la disponibilité des agents.

Afin de pouvoir inviter vos assistants et conseillers en prévention, nous vous remercions de bien vouloir compléter ce [questionnaire en ligne](#).

Promotion Interne – session 2023

La campagne relative aux promotions internes 2023 sera ouverte **du 27 février au 31 mars 2023**.

Vous pouvez d'ores et déjà commencer à constituer les dossiers, afin de pouvoir nous les adresser au cours de la période précitée.

Tout dossier réceptionné avant le 27 février ou après le 31 mars 2023 vous sera retourné, sans être traité par nos services.

Vous trouverez un rappel des conditions statutaires, ainsi que les dossiers à compléter sur notre site, rubrique « En ce moment », « [Promotion interne 2023](#) ».

Une attention particulière doit être apportée sur les **obligations de formation de professionnalisation**. Pour vous aider sur ce point, un focus est également disponible sur notre site. Il vous est conseillé d'anticiper les demandes d'équivalences auprès du CNFPT.

Une information précisant notamment les grades concernés ainsi que le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne 2023 vous sera adressée avant le 27 février.

Retour sur : l'enquête régionale P.S.C.

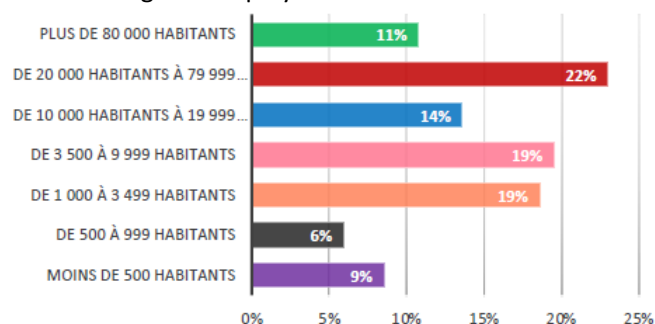


Au mois de septembre dernier, nous vous sollicitons dans le cadre d'une enquête menée par les 12 CDG de Nouvelle-Aquitaine, relative à leur réflexion technique et stratégique pour maîtriser le nouveau cadre législatif et explorer les perspectives de mutualisation pour l'exercice de leur nouvelle compétence.

2372 réponses ont été consolidées, soit un taux de retour de 40%, avec le panel d'employeurs représentatif suivant :

Suite à la parution de l'ordonnance du 17 février 2021, les CDG ont l'obligation, depuis le 1^{er} janvier 2022 de proposer des conventions de participation pour la couverture des risques Santé et Prévoyance des agents, auxquelles les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent adhérer. Ces conventions peuvent être conclues à un niveau régional ou interrégional.

Nombre d'agents employés :



33% des répondants ont mis en place une participation sur la santé et 37% sur la prévoyance.

Pour les collectivités qui ont mis en place une convention de participation, les ¾ adhèrent au service du Centre de Gestion.

38% des répondants se déclarent favorables à la mise en place d'un contrat collectif à adhésion obligatoire sur le modèle du secteur privé tant pour la couverture du risque Prévoyance que pour la couverture du risque Santé.

45 % des collectivités envisagent de verser jusqu'à 30€ par agent et par mois, de participation et 21% envisagent de verser entre 30 et 60€ par agent et par mois.

A ce jour, seuls les CDG 16 et 33 proposent des conventions de participation pour les 2 risques.

Les CDG poursuivent leur réflexion tout en restant dans l'attente du décret à paraître en 2023 devant préciser le cadre juridique des futurs contrats.

Réseau des référents déontologues



Le 25 janvier dernier, le CDG 16 a accueilli la 1^{ère} réunion du réseau des référents déontologues des Centres de Gestion de la région Nouvelle-Aquitaine.

Pour mémoire, la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires crée le droit pour tout fonctionnaire de consulter un référent déontologue pour obtenir tout conseil utile au respect de ses obligations déontologiques.

En outre, depuis le 1^{er} février 2020, les autorités hiérarchiques peuvent saisir le référent déontologue dans les conditions prévues par le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Structuré autour de 4 dispositifs, dont certains regroupent plusieurs départements (ex : 16, 17, 79 et 86), le réseau des référents déontologues a pour objectif de :

- consolider leurs bilans d'activité à l'échelle régionale et en dégager les faits saillants,
- mettre en exergue les forces et faiblesses des dispositifs,
- formuler des perspectives et propositions d'évolution.

Un temps d'échanges fructueux qui a permis notamment :

- de confirmer l'intérêt de la collégialité et des réseaux de référents (ANDCDG...),
- de confronter les pratiques et de poser les bases d'un partage des situations complexes,
- d'identifier des besoins d'évolutions législatives dans les définitions de certains aspects (ex : activités accessoires),
- de réfléchir à des actions de communication permettant de mieux faire connaître le dispositif dans les collectivités.



- [Pour en savoir plus sur le référent déontologue du CDG.](#)

Installation des instances de dialogue social

Le lundi 23 janvier, les premières réunions des instances de dialogue social ont permis d'accueillir les nouveaux membres représentant le personnel, élus le 8 décembre dernier et les membres représentant les collectivités qui avaient été désignés précédemment.

Commission Consultative Paritaire (CCP), Commissions Administratives Paritaires (CAP), Comité Social Territorial (CST) et Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT) ont été installés et ont adopté leurs règlements intérieurs.

- Règlements intérieurs [C.C.P.](#), [C.A.P.](#), [C.S.T.](#), [F.S.S.S.T.](#)

Pour l'installation des C.S.T. des collectivités de plus de 50 agents, nous vous proposons un [modèle de règlement intérieur avec](#) ou [sans formation spécialisée](#).

Calcul du crédit temps syndical



En vertu du décret n°85-397 du 3 avril 1985, à la suite du renouvellement général du Comité Technique devenu Comité Social Territorial, il appartient au Centre de Gestion d'attribuer un crédit de temps syndical aux organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité.

L'un est accordé sous forme d'**autorisations d'absence** (AA) destinées à la participation des représentants syndicaux à des congrès ou à des réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales, au niveau local.

L'autre est un crédit mensuel d'heures de **décharge d'activité de service** (DAS).

[L'arrêté du Président du Centre de Gestion en date du 31 janvier](#), fixe le nombre d'heures mensuelles maximal dont bénéficient chaque organisation syndicale.

Il appartient à chaque organisation syndicale de **désigner les bénéficiaires** des autorisations d'absence parmi les représentants en activité dans les collectivités et établissements publics relevant du Comité Social Territorial placé auprès du Centre de Gestion. Les autorisations spéciales d'absence bénéficient aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister :

- aux congrès syndicaux,
- aux réunions de leurs organismes directeurs dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommés et désignés conformément aux dispositions des statuts de l'organisation.

La demande d'autorisation d'absence doit être adressée à l'autorité territoriale au moins 3 jours avant la date de la réunion, appuyée de la convocation suffisamment précise pour apprécier la nature exacte des réunions (CE n° 323072, n° 324864, n° 351883).

D'autre part, chaque organisation syndicale doit désigner, dans la limite du contingent d'heures qui lui est attribué, les **bénéficiaires des décharges d'activité de service parmi ses représentants en activité** dans le périmètre des Comités Sociaux Territoriaux des collectivités ou établissements affiliés au Centre de Gestion.

Elles communiquent la liste nominative à l'autorité territoriale et dans le cas où la demande d'autorisation spéciale d'absence donne lieu à un remboursement des charges salariales par le Centre de Gestion, à son Président.

Les décharges d'activité de service peuvent être totales ou partielles.

- [Note relative à l'exercice du droit syndical dans le FPT – Modalités pratiques](#) (mise à jour janvier 2023)

Concours et examens professionnels : campagne de recensement des besoins 2024

Lors de l'organisation de concours ou examens professionnels, les agents et parfois les employeurs, font souvent la remarque que le nombre de postes ouverts est très faible (ex : infirmier territorial en soins généraux de classe normale ouvert en 2023 pour 20 postes).



Savez-vous que l'organisation d'épreuves et le nombre de postes ouverts dépend du **recensement annuel des besoins, effectués par les employeurs eux-mêmes** ?

L'objectif : éviter les reçus-collés, c'est-à-dire mettre en adéquation le nombre de candidats admis avec le nombre de postes à pourvoir, permettant ainsi à chaque titulaire du concours de trouver un poste avant de perdre le bénéfice du concours.

Chaque année, vous êtes destinataire d'un mail vous invitant à recenser vos besoins. Cette démarche déclarative n'engage pas la collectivité, étant donné qu'il s'agit uniquement de données prévisionnelles.

Ce mail vous a été adressé tout début janvier et comporte vos identifiants de connexion.

Avez-vous [recensé vos postes sur le site prévu à cet effet](#) ?

La date limite est fixée au **2 février 2023**.

Conséquences : la participation active des collectivités au recensement des besoins en recrutements permet l'optimisation et la pertinence de l'organisation des opérations de concours et examens professionnels, afin de répondre au mieux à leur besoins de recrutements.

Ce temps de recensement des besoins peut également être l'occasion, pour les collectivités, de recueillir et cibler leurs besoins : emplois créés et non pourvus, départs en retraite et création d'emplois à venir, déroulements de carrière prévus, contractuels préparant les concours...

Afin de faciliter vos échanges avec nos services, nous vous remercions de bien vouloir indiquer dans vos **courriels** le nom et la qualité du signataire, ainsi que ses **coordonnées téléphoniques**.

Médecine de prévention : modification de la fiche remise par le médecin

Pour rappel, décret [n° 2022-551 du 13 avril 2022](#) relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale est venu modifier le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail.

La mise à jour du logiciel utilisé par notre service de médecine de prévention a été l'occasion d'actualiser et mettre en conformité certains documents.

A ce titre, l'examen médical périodique est remplacé par **une visite d'information et de prévention** réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier (art. 20 du décret du 10 juin 1985) qui a pour objet :

- d'interroger l'agent sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Les agents fournissent à leur administration la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation. Il s'agit d'une attestation de suivi.

Base documentaire : mises à jour

- [Statut de l'élu local](#) (màj 11 janvier 2023)
- [Note sur le cumul d'activités dans la F.P.T.](#)
- [Note sur la N.B.I.](#) (màj 20 Janvier 2023)
- [Modèle d'arrêté portant attribution de la NBI](#)
- [Modèle d'arrêté retirant le bénéfice d'une nouvelle bonification indiciaire](#)
- [Note relative aux attributions des Commissions Administratives Paritaires](#) (màj 19 Janvier 2023)



- **CST + formation spécialisée : 27 mars 2023**
(date limite de réception des dossiers : le 27 février)
- **CAP / CCP : au fil des dossiers**
- **Conseil Médical** (formation restreinte) : **28 février**
- **Conseil Médical** (formation plénière) : **9 mars**
(date limite de réception des dossiers : le 16 février)