

LE MAG RH



Focus du mois :
**Les autorisations
 spéciales
 d'absence -
 2ème partie**

Journal Mensuel
 Juin 2023, Numéro 54

Au sommaire :

- **Actualités statutaires**.....2
- **Jurisprudences**3
- **Question écrite**3
- **Focus**..... 4-6
- **FAQ**7
- **Votre CDG & Vous**.....8



Réforme des retraites : Parution de deux décrets d'application

La [loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 publiée au JOFR du 15 avril 2023](#) entérine la réforme du système des retraites.



27 décrets et 4 arrêtés d'application de la loi sont attendus avant le 1^{er} septembre 2023, date d'entrée en vigueur de la loi.

Deux décrets ont été publiés au Journal Officiel du 3 et 4 juin 2023.

Le [décret n°2023-435 du 3 juin 2023](#) portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 transpose à l'ensemble des régimes de fonctionnaires et des ouvriers de l'Etat les évolutions apportées par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatives à l'âge d'ouverture des droits (report de l'âge légal de départ à la retraite), à la durée d'assurance (progressivement allongée) et aux conditions de départs anticipés.

Ce texte précise en outre les règles d'interpénétration entre les trois régimes de la fonction publique et de portabilité de l'un à l'autre des avantages associés à la catégorie active.

⇒ Entrée en vigueur : ce décret s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023, à l'exception de son article 10 (prolongation d'activité) qui entre en vigueur le 14 juin 2023.

Le [décret n°2023-436 du 3 juin 2023](#) portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 tire les conséquences réglementaires du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite.

Il précise par ailleurs les nouvelles bornes d'âge et modalités de départ anticipé pour carrières longues.

Le dispositif prévoit désormais quatre bornes d'âge d'entrée dans le dispositif en permettant un départ anticipé à la retraite selon quatre bornes d'ouverture des droits à la retraite (respectivement 58 ans, 60 ans, 62 ans et 63 ans).

Le texte prévoit également les nouvelles modalités de retraite anticipée des travailleurs handicapés et de retraite anticipée pour inaptitude et incapacité permanente.

⇒ Entrée en vigueur : Les dispositions de ce décret s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023, à l'exception de celles de l'article 7 (annulation de la demande de liquidation de pension avant le 1^{er} septembre 2023 pour les salariés n'ayant pas anticipé l'impact de la réforme sur leurs droits, formulée au plus tard jusqu'au 31 octobre 2023) qui entrent en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 5 juin 2023.

Rémunération : Rencontres salariales 2023

Le lundi 12 juin 2023, le ministre de la transformation et de la fonction publique, suite à sa rencontre avec les employeurs publics puis les organisations syndicales, a fait un certain nombre d'annonces relatives à des revalorisations salariales des agents publics.

Au 1^{er} juillet 2023

- 1) **Revalorisation du point d'indice d'1,5%**. Il passerait de 4,85003 € à 4,92278 € (+ 7 cts).
La rémunération d'un agent à temps complet rémunéré à l'indice minimum de traitement (361) évoluerait ainsi de 1750,86 € à 1777,12 € (+26,26 €).
- 2) **Ajout de 0 à 9 points d'indice aux agents les moins bien payés** afin de rétablir la progressivité des rémunérations : modification des grilles des agents de catégorie C et B rémunérés au minimum de traitement.

Au 1^{er} janvier 2024

- 3) **Attribution de 5 points d'indice** à tous les agents quel que soit leur niveau de rémunération (+ 24,61 €).

Autres mesures

- 4) **Instauration d'une prime « pouvoir d'achat »** comprise entre 300 € et 800 € bruts pour les agents dont la rémunération moyenne mensuelle est inférieure à 3 250 € bruts.
La mise en place de cette prime dégressive est facultative pour les collectivités territoriales et leurs établissements.
Les agents de l'État et de la fonction publique hospitalière percevront la prime avant la fin 2023.
- 5) **Reconduction de la GIPA pour 2023**. Cette indemnité est versée pour tous les agents dont le traitement indiciaire brut aurait évolué moins vite que l'indice de prix à la consommation, en cumul sur une période de 4 ans.
- 6) **Revalorisation des frais de missions** à hauteur de 10 %, en fonction des territoires, et dès septembre 2023 : augmentation du plafond des nuitées hôtelières et revalorisation du plafond de l'indemnité repas.
- 7) Dès septembre 2023, **relèvement du plafond des remboursements d'abonnements aux transports collectifs** de 50 % à 75 %.
- 8) **Revalorisation du barème de monétisation des CET**:
 - Agent de catégorie A : de 135 € brut à 150 €
 - Agent de catégorie B : de 90 € brut à 100 €
 - Agent de catégorie C : de 75 € brut à 83 €

➤ [Rencontres salariales 2023](#)

- [Décret n° 2023-435 du 3 juin 2023](#)
- [Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023](#)

CITIS – Non reconnaissance de l'accident de service lorsqu'un arrêt de travail fait suite à un entretien avec le supérieur hiérarchique

Constitue un accident de service, un évènement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.

Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien entre un agent et son supérieur hiérarchique ne saurait être regardé comme un évènement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

➤ [Conseil d'État, 15 mai 2023, n° 455610](#)

Discipline – Révocation d'un fonctionnaire en raison de faits antérieurs à la nomination

Une collectivité a prononcé la révocation disciplinaire d'un fonctionnaire suite à la découverte d'antécédents judiciaires pour des faits commis avant l'entrée dans la fonction publique.

Le Conseil d'État a considéré que lorsque l'administration estime que des faits, antérieurs à la nomination d'un fonctionnaire mais portés ultérieurement à sa connaissance, révèlent, par leur nature et en dépit de leur ancienneté, une incompatibilité avec le maintien de l'intéressé dans la fonction publique, il lui revient, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'en tirer les conséquences en engageant une procédure disciplinaire en vue de procéder, à raison de cette incompatibilité, à la révocation de ce fonctionnaire.

Dans le cas présent, l'ancienneté des faits et leur nature (*qui n'étaient pas inscrits sur bulletin n°2 du casier judiciaire*) n'affectaient pas le bon fonctionnement ou la réputation du service dans des conditions justifiant la révocation de l'intéressé.

➤ [Conseil d'État, 3 mai 2023, n°438248](#)

CITIS – Condition de recevabilité d'une demande de congé pour invalidité temporaire imputable au service

Une fonctionnaire a formulé, par l'intermédiaire de son conseil, la reconnaissance de l'imputabilité au service de la pathologie dont elle souffre afin de bénéficier d'un CITIS. Elle a joint à sa lettre les arrêts de travail qui ont été prescrits et les certificats médicaux.

Cette demande ne respectait pas les formes prévues par les dispositions de l'article 37-2 du décret du 30 juillet 1987, qui imposaient à l'agent d'adresser une déclaration de maladie professionnelle ou d'accident comprenant :

- un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie ;
- un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

La Cour a considéré que la présentation dudit formulaire n'est pas prescrite à peine d'irrecevabilité ou de nullité de la demande.

La Cour ajoute que la lettre du conseil de l'agent contenait tous les éléments nécessaires à l'instruction de sa demande et que la collectivité ne précise pas en quoi cette dernière, du seul fait qu'elle n'était pas présentée sur le formulaire prévu, aurait été incomplète.

➤ [CAA Toulouse, 14 mars 2023, n°21TL03771](#)
 ➤ [CAA Toulouse, 24 janvier 2023, n°21TL00312](#)

Non application de la prime de partage de la valeur à la fonction publique

Question :

Le Gouvernement envisage-t-il d'étendre la **prime de partage de la valeur (PPV)** à la fonction publique ?

Réponse :

Conformément à l'engagement du Gouvernement de soutenir le pouvoir d'achat des ménages dans le contexte d'une inflation soutenue, l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat dispose que les entreprises peuvent verser à leurs salariés une prime de partage de la valeur.

Sous réserve que son attribution s'effectue dans les conditions prévues aux II à IV de ce même article, la prime de partage de la valeur est exonérée, dans la limite de 3 000 euros par bénéficiaire et par année civile, de toutes les cotisations sociales à la charge du salarié et de l'employeur ainsi que de certaines participations, taxes et contributions.

Ce dispositif n'est pas applicable à la fonction publique en général et dans la fonction publique territoriale en particulier.

Le Gouvernement a toutefois mis en œuvre des **mesures générales et ciblées de soutien au pouvoir d'achat** des agents publics :

- revalorisation de la valeur du point d'indice de 3,5% à compter du 1^{er} juillet 2022 ;
- élévation de 5 000 à 7 500 euros du plafond annuel d'exonération d'impôt sur le revenu de la rémunération perçue par les agents publics au titre des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse sur la rémunération au titre des heures supplémentaires et assimilées ;
- réévaluation de 10 % du taux des indemnités kilométriques dans la fonction publique depuis le 1^{er} janvier 2022.

Compte tenu de ces éléments, le Gouvernement n'envisage pas à ce stade d'étendre à la fonction publique la prime de partage de la valeur.

Réponse n° 4514 JOAN du 2 mai 2023



Les autorisations spéciales d'absence (Seconde Partie)

Les autorisations spéciales d'absence (ASA), distinctes des congés annuels, sont des jours d'absence accordés exceptionnellement aux agents publics à l'occasion de certains événements professionnels ou familiaux.

Certaines ASA sont prévues par un **texte (autorisations dites de droit)**. Elles s'imposent à la collectivité et ne nécessitent pas, par voie de conséquence, de délibération de l'organe délibérant.

Par exemple : les ASA en cas de décès d'un enfant prévues à l'article L.622-2 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).



Cette 1^{ère} catégorie d'autorisations spéciales d'absence a été abordée dans le focus du MAG RH du mois de mai.

La législation prévoit également l'existence **d'ASA pouvant être accordées à l'occasion de certains événements de la vie familiale** dont l'attribution est, pour le moment, laissée à **l'appréciation de chaque collectivité territoriale**. Leur instauration n'est donc pas obligatoire mais nécessite, *de facto*, une délibération après avis du comité social territorial (CST).

La mise en place d'ASA à l'occasion de certains événements familiaux

Depuis sa publication, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale prévoyait, en son article 59, que des autorisations spéciales d'absence pouvaient être accordées à l'occasion de certains événements familiaux.

Un décret devait être pris afin de préciser les événements familiaux concernés. Cependant, il n'a jamais fait l'objet d'une publication.

En l'absence de décret, chaque collectivité ou établissement public a pu délibérer, après avis du Comité Technique, pour lister les événements familiaux pouvant donner lieu à des autorisations d'absence et définir les conditions d'attribution et de durée ([Rép. min., n° 22676, JO Sénat 06/12/2016](#)).

Lors de leur mise en place, les collectivités pouvaient se référer aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents de l'État, régies par des circulaires ministérielles.

Le principe de parité ne s'appliquant pas concernant les règles d'organisation du travail ([CE, 30 juin 2006, n° 243766](#)), – l'octroi d'autorisations spéciales d'absence relève bien de l'organisation du travail – les régimes d'autorisations spéciales d'absence organisés au sein de la Fonction Publique Territoriale entre les différentes collectivités et établissements, mais également entre les différentes Fonctions Publiques se sont révélés très disparates.

Dans un souci d'harmonisation, le législateur est donc intervenu avec la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique pour prévoir les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et pour certains événements familiaux dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, applicable aux trois fonctions publiques (*et non plus dans celle du 26 janvier 1984 applicable uniquement à la Fonction Publique Territoriale*).

Cette disposition a été **codifiée à l'article L.622-1 du Code Général de la Fonction Publique**.

Un décret relatif aux ASA dans la fonction publique est attendu et devrait donc concerner les trois versants de la fonction publique. Les autorisations d'absences qu'il déterminera s'imposeront aux collectivités.

Dans l'attente de sa parution, les collectivités doivent délibérer, après avis du CST, pour instaurer les ASA et déterminer leurs conditions d'attribution.

Elles devront, le moment venu, tirer les conséquences de l'entrée en vigueur du décret.

Le régime des ASA accordées à l'occasion de certains événements familiaux

Important : Les ASA mises en place par une collectivité à l'occasion de certains événements familiaux **sont toujours accordées** aux agents par l'autorité territoriale :

- **sous réserve des nécessités de service**
- **sur présentation d'un justificatif,**
- **dans les conditions fixées par la délibération.**

Une liste des principaux cas d'octroi d'ASA accordées à l'occasion de certains événements familiaux est proposée [ci-après](#).

Les principaux cas d'octroi d'ASA accordées à l'occasion de certains évènements familiaux

OBJET	DURÉE	OBSERVATIONS	SOURCES JURIDIQUES
<u>ASA liées à des motifs familiaux</u>			
<u>Mariage</u> - de l'agent - d'un enfant - d'un ascendant, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	- 5 jours ouvrables * - 3 jours ouvrables - 1 jour ouvrable	Détermination par l'organe délibérant du caractère consécutif ou non des jours octroyés au titre de l'évènement Délai de route à fixer par délibération (maximum 48 h aller- retour)	Circulaire NOR INT A 0200053C du 27/02/2002 QE 44068 du 14.08.2000 JO AN
<u>PACS de l'agent</u>	- 5 jours ouvrables	Détermination par l'organe délibérant du caractère consécutif ou non des jours octroyés au titre de l'évènement Délai de route à fixer par délibération (maximum 48 h aller- retour)	Circulaire FP/7 n° 002874 du 07/05/2001 (FPE) QE 30471 du 29.03.2001 JO Sénat QE 22676 du 6.11.2016
<u>Décès/obsèques</u> - du conjoint (ou pacsé ou concubin), des père, mère, beau-père, belle-mère - des autres ascendants, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	- 3 jours ouvrables - 1 jour ouvrable	Jours éventuellement non consécutifs Délai de route laissé à fixer par délibération (maximum 48 h aller-retour)	Instruction n°7 du 23 mars 1950 Circulaire NOR INT A 0200053C du 27/02/2002 ** QE 30471 du 29.03.2001 JO Sénat QE 91179 du 7 juin 2016 JO AN
<u>Maladie très grave</u> - du conjoint (ou pacsé ou concubin), d'un enfant - des père, mère, beau-père, belle-mère - des autres ascendants, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	- 3 jours ouvrables - 1 jour ouvrable	Jours éventuellement non consécutifs Délai de route laissé à fixer par délibération (maximum 48 h aller-retour)	Instruction n°7 du 23 mars 1950 Circulaire NOR INT A 0200053C du 27/02/2002 ** QE 30471 du 29.03.2001 JO Sénat QE 91179 du 7 juin 2016 JO AN
<u>Garde d'enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde</u>	Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour Doublement possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie de par son emploi d'aucune autorisation d'absence Pour les agents travaillant à temps partiel, le nombre de jours d'autorisation d'absence susceptible d'être accordé est égal au produit des obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein, plus un jour, par la quotité de travail à temps partiel de l'agent intéressé ; soit pour un agent travaillant 3 jours sur 5 : $5 + 1 \times 3/5 = 3,6$ jours (possibilité d'arrondir à 4 jours).	Autorisation accordée pour des enfants âgés de 16 ans au plus (pas de limite d'âge pour les handicapés) Autorisation accordée par année civile, quel que soit le nombre d'enfants et par famille Autorisation accordée à l'un ou l'autre des conjoints (ou concubins) Dans le cas d'un couple d'agents territoriaux, les jours peuvent être répartis entre les parents à leur convenance La collectivité peut étendre le bénéfice de ces autorisations aux agents ayant les enfants de leur conjoint à charge. Il convient alors de préciser dans la délibération que les autorisations seront accordées pour des enfants vivant au foyer de l'agent avec ou sans lien de filiation.	Circulaire ministérielle FP n°1475 du 20 juillet 1982

ASA liées à la maternité

OBJET	DURÉE	OBSERVATIONS	SOURCES JURIDIQUES
<u>Aménagement des horaires de travail de l'agent</u>	Dans la limite maximale d'une heure par jour	Autorisation accordée sur demande de l'agent et sur avis du médecin du travail à partir du 3 ^{ème} mois de grossesse compte tenu des nécessités des horaires du service	Circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996
<u>Séances préparatoires à l'accouchement suivies par l'agent</u>	Durée des séances	Autorisation susceptible d'être accordée sur avis du médecin du travail au vu des pièces justificatives	Circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996
<u>Actes médicaux nécessaires à la Procréation médicalement assistée (PMA)</u>	Durée de l'examen		Circulaire RDFF1708829C du 24 mars 2017
<u>Examens médicaux nécessaires à la procréation médicalement assistée (PMA) de la compagne de l'agent</u>	Durée de l'examen Maximum de 3 examens		Circulaire RDFF1708829C du 24 mars 2017
<u>Allaitement</u>	Dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois	Autorisation susceptible d'être accordée en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant	Circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996 QE n°69516 du 19 octobre 2010

ASA accordées aux parents d'élèves

<u>Représentant de parents d'élèves</u> - dans les écoles maternelles et élémentaires : réunions des conseils d'école et des comités de parents - dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale : réunion des commissions permanentes, des conseils de classe et des conseils d'administration	Durée de la réunion		Circulaire n°1913 du 17 octobre 1997
--	---------------------	--	--------------------------------------

* Un jour ouvrable correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés.

** *A noter* : Il résulte des différentes sources juridiques prévoyant l'octroi d'une ASA en cas de décès ou de maladie très grave du conjoint, du père, de la mère ou des enfants une incohérence concernant le nombre de jours devant être octroyés à l'agent. L'instruction du 23 mars 1950 évoque une ASA d'une durée de 3 jours. La circulaire du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité mentionne l'octroi de 3 jours maximum d'absence. La circulaire du 27 février 2002, dans laquelle est expressément visée l'instruction du 23 mars 1950, prévoit l'octroi d'une ASA d'une durée de 5 jours, majorée, le cas échéant, des délais de route (p. 43 de la circulaire). La durée de 3 jours ressort des différentes réponses à des questions posées par les parlementaires apportées par les Ministres de la Fonction Publique successifs postérieurement à l'édition de cette circulaire. Dans le projet de décret élaboré en 2020, jamais publié, il était prévu d'octroyer aux agents en cas de décès ou de maladie très grave du conjoint, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère 3 jours d'autorisation d'absence.



? Est-il possible de prévoir une durée d'autorisation spéciale d'absence différente pour le mariage et le pacte civil de solidarité (PACS) ?

Réponse : OUI.

Les fonctionnaires d'État bénéficient d'une ASA d'une durée équivalente lorsqu'ils se marient ou qu'ils concluent un PACS : 5 jours maximum, éventuellement majoré d'un délai de route de 48 heures ([Rép. min., n° 22676, JO Sénat du 06 octobre 2016](#) ; [circulaire du ministère de la fonction publique FP n° 2874 du 7 mai 2001](#))

Dans un souci d'équité, il est préconisé aux collectivités territoriales d'accorder le même nombre de jours d'absence aux agents qui se marient ou qui concluent un PACS.

Toutefois, les collectivités peuvent traiter différemment les agents qui se marient et ceux qui concluent un PACS (TA Limoges, 16 Décembre 2019, n° 1701512).

? Les sportifs de haut niveau sont-ils susceptibles de bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence ?

Réponse : OUI.

Plusieurs ministères de l'État organisent pour leurs agents sportifs de haut niveau des autorisations d'absence nécessaires à leur pratique sportive :

- Le ministère de l'intérieur : [Circulaire n° 93000 du 8 juillet 2016 relative à l'organisation du temps de travail des personnels civils de la gendarmerie nationale NOR : INTJ1615869C](#) ;
- L'éducation nationale : [note de service n° 2014-071 du 30 avril 2014 NOR : MENE1411598N](#) ;
- Le ministère de la jeunesse, des sports et la vie associative : instruction n° 07-068 JS du 16 avril 2007.

Au sein de la fonction publique territoriale, aucune disposition statutaire ne prévoit des autorisations d'absence spécifiques aux sportifs de haut niveau.

Cependant, par parallélisme avec la pratique des administrations d'Etat qui attribuent ces aménagements de temps par circulaires, il est possible d'envisager une intervention de l'organe délibérant après avis du Comité social territorial pour régler cette question.

? La mise en place d'une ASA pour garde d'enfant malade vaut-elle également pour tous les cas d'impossibilité de garde de l'enfant (par exemple : fermeture de la crèche, maladie de l'assistante maternelle...) ?

Réponse : NON.

Il appartient à l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial, de lister les événements liés à la parentalité ou familiaux pouvant donner lieu à des autorisations d'absence et de définir les conditions d'attribution et de durée.

Dès lors qu'une collectivité prévoit la mise en place d'ASA uniquement en cas de maladie de l'enfant, cela ne vaut pas pour toutes les hypothèses d'impossibilité de garde de l'enfant (par exemple : fermeture de la crèche ou la maladie de l'assistante maternelle) (TA Cergy-Pontoise, 15 Septembre 2022, n° 2003508).

? Est-ce que les agents publics bénéficient d'une autorisation d'absence à l'occasion de la rentrée scolaire ?

Réponse : NON.

Les fonctionnaires et agents publics ne bénéficient plus d'autorisations d'absence pour la rentrée scolaire, mais seulement d'un éventuel aménagement d'horaires ([circulaire n° B7/08-2168 du 7 juillet 2008](#))

Enquête régionale sur le métier de secrétaire de mairie



La pénurie de secrétaires de mairie, parfois qualifiés de « *couteaux suisses* » de l'administration communale, les sollicitations pressantes des élus locaux inquiets des risques de

public, les difficultés à trouver des formations adaptées, font des Centres de Gestion les acteurs essentiels dans la recherche des solutions.

Investis dans leur mission de promotion de l'emploi public et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, attentifs aux tensions dans le recrutement des secrétaires de mairie au niveau national et a fortiori au sein des communes rurales, les 12 CDG de Nouvelle-Aquitaine ont développé depuis de nombreuses années des partenariats de formation et des prestations de service visant à palier autant que possible aux difficultés des employeurs locaux.

C'est dans cette optique que les 12 CDG de Nouvelle-Aquitaine ont diligenté une enquête à destination des secrétaires de mairie pour **mieux connaître leurs besoins et identifier les outils et actions à mettre en œuvre pour les aider au mieux.**

Cette enquête diffusée du 16 janvier au 28 février 2023 à destination des collectivités de moins de 2 000 habitants recensait 70 questions organisées en 6 thèmes :

1. Profil et entrée dans le poste
2. Les conditions d'emploi
3. Les activités et la rémunération
4. La santé au travail
5. L'évolution professionnelle et formation
6. Les relations avec le CDG et autres partenaires

Plus de 2 200 secrétaires ont ainsi été questionnés et les données chiffrées ont permis de mettre en exergue les difficultés rencontrées, telles que :

- L'âge : **55,1%** des secrétaires de mairie ont plus de 45 ans et **27,6%** ont plus de 55 ans
- **84,4 %** ont la qualité de fonctionnaire et nommés à **65,5%** aux grades du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux et seulement **2,4%** au grade de secrétaire de mairie
- 60% ne sont pas satisfaits des possibilités de déroulement de carrière, de la rémunération et de l'action sociale
- **92%** s'estiment en surcharge de travail
- 69% ont déjà renoncé à se former par crainte de la surcharge de travail

A contrario,

- **78%** ont choisi ce métier pour la polyvalence des fonctions
- **92% des répondants sont satisfaits de leurs conditions de travail**
- **55,2%** recommanderaient ce métier à leurs proches et **76,2%** recommenceraient ce métier
- **58,4% seraient prêts à tutorer**
- **83%** des répondants ont indiqué que leurs contacts avec leur Centre de Gestion sont indispensables.

Face à ce constat, les 12 CDG ont mis en place des groupes de travail afin d'engager une réflexion sur les actions à mener en construisant l'ossature d'un **plan d'actions opérationnelles** :

- ✓ Améliorer la communication auprès des partenaires de l'emploi et de la formation mais aussi vers un public plus large ;
- ✓ Sensibiliser les collectivités sur le statut, le régime indemnitaire, l'action sociale à proposer à leurs agents ... ;
- ✓ Valoriser le métier de secrétaire de mairie et les responsabilités associées ;
- ✓ Harmoniser des outils à l'échelle de la Région Nouvelle-Aquitaine.

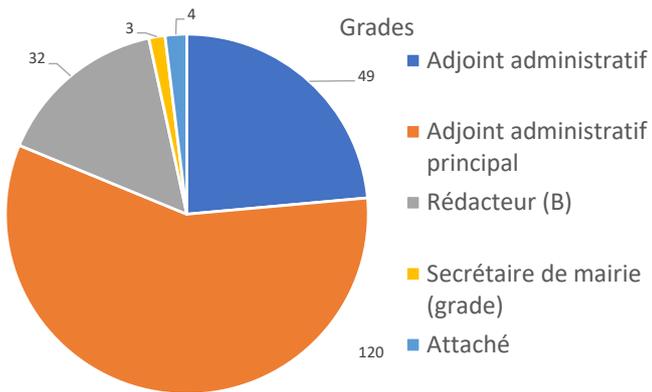
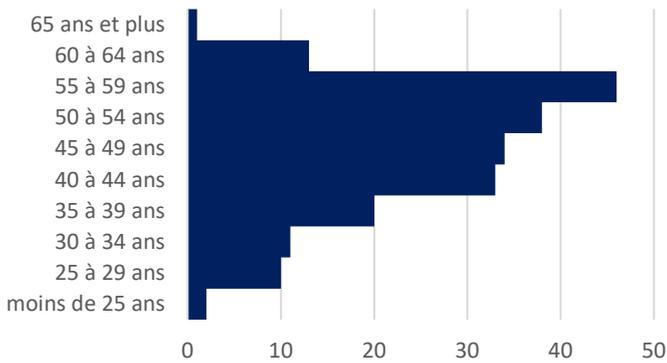
Une journée dédiée aux secrétaires de mairie est en cours d'organisation à l'échelle régionale avec des temps d'échanges et des ateliers. Retenez d'ores-et-déjà la date du **26 septembre**.

Plus particulièrement **en Charente** :

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

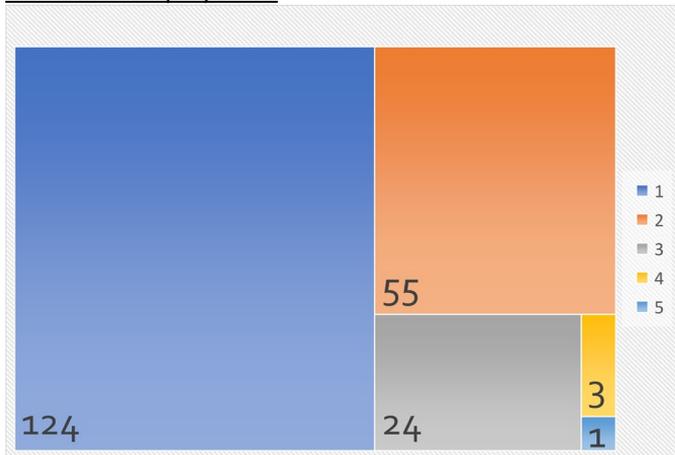


Pyramide des âges

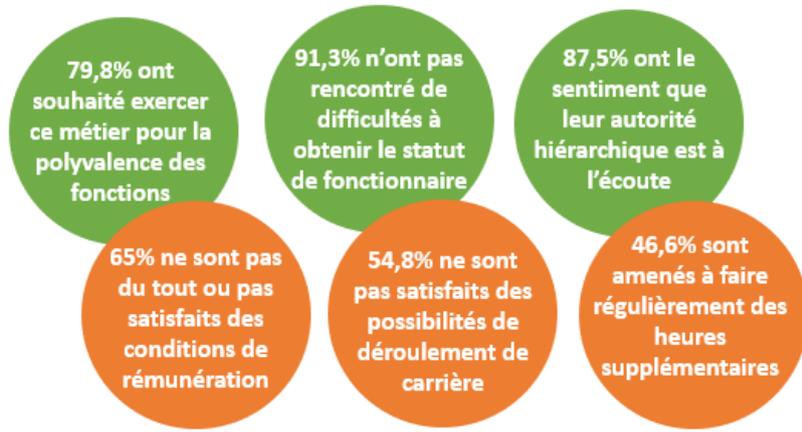
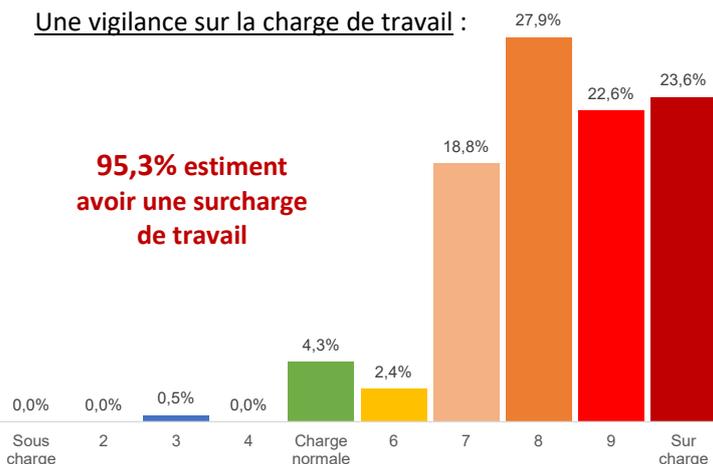


! Pour rappel : les fonctions de secrétaires de mairie ne peuvent être exercées qu'à partir du grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe.

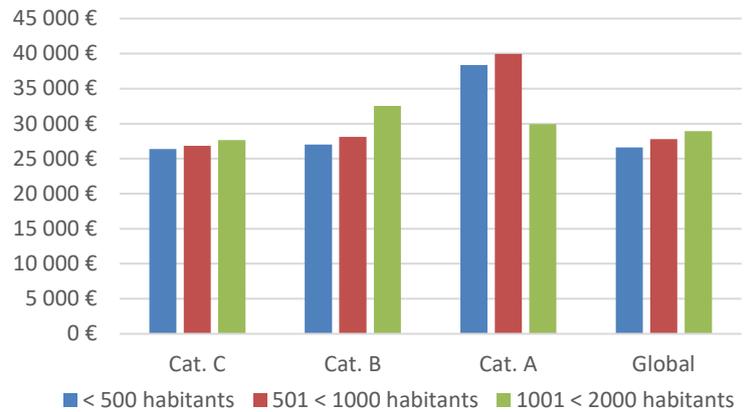
Nombre d'employeurs :



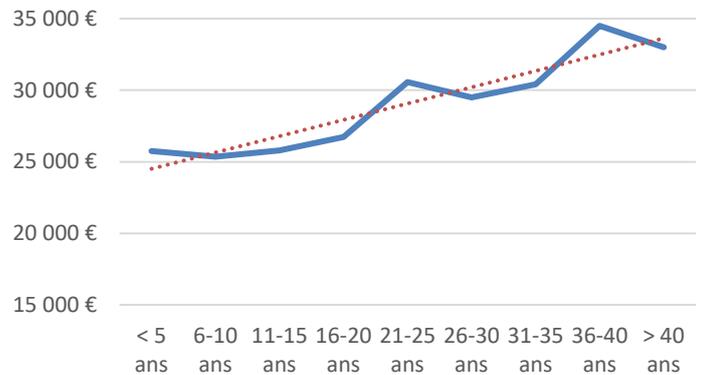
Une vigilance sur la charge de travail :



Une rémunération moyenne de **1 810 € nets/mois**, comportant à **90,4%** des cas du RIFSEEP et pour **86,1%** des cas de la N.B.I.



Une rémunération qui évolue peu avec l'ancienneté (effet tassement des grilles) :



Quelles évolutions envisagez-vous ?



Pourquoi ?

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

- ⇒ [Synthèse des résultats de l'enquête régionale](#)
- ⇒ [Intégralité des résultats de l'enquête pour le département de la Charente](#)



En outre, l'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion (ANDCDG) vient de publier un [guide pour la valorisation du métier de secrétaire de mairie](#).

Certains éléments relatifs à l'attractivité du métier de secrétaire de mairie relèvent de **décisions politiques locales** :

- FORMER**
 - Favoriser les temps complets en analysant les possibilités de multi-employeurs au sein d'un même territoire avec l'aide des CDG ;
- SOUTENIR**
 - Dynamiser la rémunération par le régime indemnitaire ;
 - Rendre possible les départs en formation de secrétaires en fonction ;
- OUTILLER**
 - Valoriser le métier en mettant en avant ses caractéristiques comme des atouts plutôt que des contraintes ;
- VALORISER**
 - Favoriser la cohésion entre les secrétaires de mairie (réseaux, rencontres...)

Rapport Social Unique (R.S.U.)

Parfois vécu comme une contrainte assez chronophage et peu utile, le R.S.U. annuel est pourtant un recueil de données qui n'a pas vocation qu'à alimenter les bases et études nationales.

En effet, lorsque votre RSU aura été complété (pour mémoire la date limite est, cette année fixée au **30 septembre prochain**), vous pouvez demander à bénéficier de votre **fiche de synthèse**, auprès de votre contact : Mme [Caroline DANTON](#).



Elle vous permet alors de comparer les données de votre structure avec les moyennes de celles de même type et de même strate, grâce aux toutes nouvelles **fiches repères** que vous trouverez sur notre site :

Menu PUBLICATIONS / [Les synthèses thématiques des RSU](#) / Les fiches repères RSU (2021).

Elaborées par notre Observatoire régional, elles vous permettent en outre de dégager des tendances d'évolution et d'élaborer votre G.P.E.E.C., pourquoi pas avec l'aide de [l'outil développé](#) à cet effet ?

Retour sur : le salon des maires 2023

Le CDG16 était présent au salon des Maires, des élus, des collectivités territoriales et de l'action publique qui a eu lieu les 14 et 15 juin dernier à l'espace Carat à Angoulême. Organisé tous les 2 ans par l'AMF, il a franchi le cap des 147 exposants et une fréquentation de près de 1700 visiteurs sur 2 jours.



Vous étiez également nombreux à venir visiter notre stand, sans repartir les mains vides !

Nous tenions à vous remercier tout particulièrement pour ces échanges avec nos/vos gestionnaires du quotidien (carrière, paye, retraite, emploi, instances...), puisque les occasions de rencontres physiques sont trop rares alors que vos retours nous sont précieux pour toujours tendre à améliorer notre qualité de service.



Le Centre de Gestion recrute 2 agents titulaires à temps complet :

- **Un gestionnaire de paie (H/F)** - Ce poste est évolutif mi-2024 vers le poste de gestionnaire R.H. - conseiller statutaire / expert paye

[Fiche de poste](#) Poste à pourvoir au 1^{er} octobre
[Annonce Emploi-territorial](#)

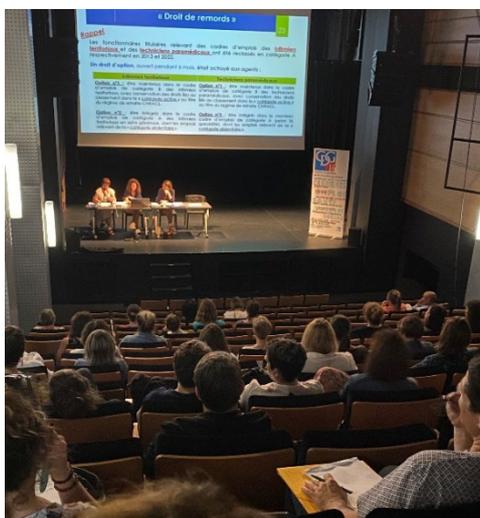
- **Un secrétaire de mairie itinérant (H/F)** pour son service remplacement-renfort et S.O.S. secrétaire de mairie, vous participez également à l'aide à la prise de poste des nouveaux secrétaires de mairie recrutés et au tutorat de secrétaires en devenir.

[Fiche de poste](#) Poste à pourvoir à l'automne
[Annonce Emploi-territorial](#)

IFSE + CIA + prime annuelle + participation à la PSC en Santé et Prévoyance + CNAS + CDAS + amicale du personnel. Possibilité de télétravail 1j/semaine + 12 jours mobiles. Horaires modulables. Temps de travail mensualisé ou annualisé sur la base de 38h44 / semaine + 21 jours RTT / an.

Retour sur : demi-journée d'information du 20 juin

Vous étiez une quarantaine de participants à cette réunion semestrielle d'information sur l'actualité statutaire, organisée le 20 juin après-midi à BARBEZIEUX – SAINT-HILAIRE.



Le Centre de Gestion remercie tout particulièrement la Communauté de Communes des 4B pour la mise à disposition à titre gracieux du théâtre, de ses moyens techniques et humains ainsi que pour le pot d'accueil.

Pour la prochaine réunion qui se tiendra fin octobre, nous pouvons favoriser le nord-Charente, sous réserve d'une proposition d'accueil.

- ⇒ [Support de présentation de la réunion](#)
- ⇒ [Support complet intégrant toute l'actualité du 1^{er} semestre 2023](#)
- ⇒ Support FOCUS : [la formation des agents publics](#)
- ⇒ Support FOCUS : [le cumul d'activités](#)

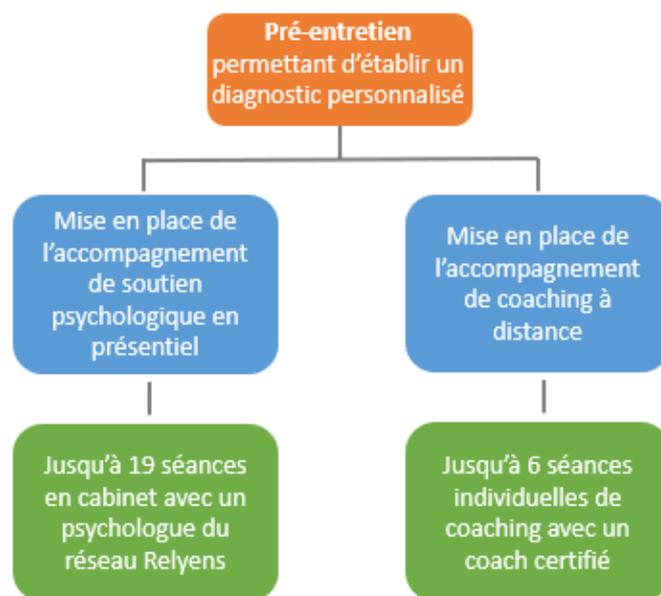
Accompagnement personnalisé pour les D.G.

Dans le cadre du contrat groupe d'assurance des risques statutaires négocié par votre CDG16, les collectivités et établissements publics **adhérents bénéficiaires de services spécifiques** développés par RELYENS, inclus dans leur cotisation.

Aujourd'hui, nous vous présentons le Programme ATLAS, **personnalisé et confidentiel**, dédié aux D.G., D.G.A. et directeurs d'établissements de santé ou médico-sociaux.

Ce programme est destiné aux dirigeants qui sont **confrontés à des situations de stress** dans l'exercice de leur activité (rythme de travail soutenu, gestion d'urgences ou de crises, problématiques interpersonnelles...).

Un diagnostic personnalisé permet d'évaluer la situation. L'organisation mise en œuvre par Relyens garantit la confidentialité des contacts établis entre le cadre territorial et le **professionnel du réseau de psychologues ou de coaches indépendants**.



- ⇒ [Pour en savoir plus](#)
- ⇒ Contact : 02.48.48.14.60 – soutienpsy@relyens.fr
(réservé aux agents des collectivités adhérentes au contrat groupe du CDG16. Pour les autres, service soumis à tarification – nous contacter)

Service Diététique et hygiène alimentaire en restauration collective

Introduction de menus végétariens, valorisation des circuits courts, du bio, des labels, lutte contre le gaspillage alimentaire, préoccupations de santé publique face à l'obésité, respect des règles d'hygiène, maîtrise des coûts..., disposer d'un service de production de repas pour la restauration collective est un véritable défi de gestion au quotidien. Pourtant c'est aussi le gage de conduire et maîtriser sa politique de prévention, d'éducation et de santé auprès des plus jeunes, notamment.

Pour vous aider, **connaissez-vous le service du Centre de Gestion** animé par sa diététicienne D.E. ?



Des besoins de réorganisation ? Un projet de regroupement scolaire ? Mise à jour du Plan de Maîtrise Sanitaire ? Des futurs départs en retraite à anticiper ? N'hésitez pas à en parler à votre contact qui vous orientera au mieux vers nos services de conseil en organisation, aide au recrutement ou autres.

Réforme des retraites



Pour préparer l'entrée en vigueur au **1^{er} septembre 2023** de la réforme des retraites, la CNRACL se mobilise pour intégrer les nouvelles dispositions introduites par la réforme aux outils et services mis à la disposition des affiliés comme des employeurs.

Les modifications paramétriques de la réforme des retraites concernant le recul de l'âge de départ et l'allongement de la durée d'assurance requise pour les pensions liquidées à compter du 1^{er} septembre 2023 **sont désormais intégrées** à l'outil de liquidation depuis le 8 juin 2023.

Le service « **Mon estimation retraite** », à disposition des agents en activité, intègre désormais les évolutions de la réforme pour délivrer une estimation du montant de leur future retraite à différents âges de départ.

Le service permet de simuler sa retraite et de vérifier les informations prises en compte selon sa situation actuelle. Les estimations sont calculées à partir des informations connues des régimes de retraite de l'assuré.

⇒ [Support d'information CNRACL – Juin 2023](#)

⇒ [Accéder au simulateur](#)

Apprentissage

Face aux difficultés de recrutements, l'anticipation des besoins et la formation par l'apprentissage est une solution qui fait ses preuves.

Depuis l'accord de 2021 conclu entre l'Etat et le CNFPT, ce dernier concours au remboursement d'une partie de la formation des apprentis, moyennant une sur-cotisation de 0,05% prélevée sur la masse salariale des employeurs publics locaux.

Or, face au nombre croissant des demandes, certaines collectivités ayant sollicité une prise en charge du coût pédagogique de la formation des apprentis, n'ont pas de réponse positive de la part du CNFPT.

Lors d'une rencontre entre le FIPHFP et les CDG, la directrice adjointe, Madame Séverine BAUDOUIN a précisé que les collectivités qui ne se sont pas fait recenser auprès du CNFPT en mars et qui souhaitent, malgré tout, recruter un apprenti reconnu travailleur

handicapé, pourront bénéficier **du remboursement du coût pédagogique de la formation dans la limite de 10 000€ par an**, en plus des autres aides à l'apprentissage.



A savoir :

- [Indemnité d'apprentissage](#) (80% de la rémunération brute du salaire de l'apprenti)
- [Dispositif d'accompagnement socio-pédagogique des apprentis](#)
- [Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap](#)
- [Aide au tutorat d'accompagnement d'une personne en situation de handicap](#) (coût des heures du tuteurs passées à former l'apprenti)
- [Formation dans le cadre de l'apprentissage](#) (coût pédagogique de la formation)
- [Formation des acteurs internes de la politique handicap](#) (coût de la formation du maître d'apprentissage)

Etant précisé que les adultes reconnus porteur de handicap ne sont **pas soumis à la limite d'âge** et peuvent être apprentis de 16 à 64 ans.

La [Cellule Insertion et Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés](#) (CIMETH) du Centre de Gestion se tient à votre disposition pour tout accompagnement ou simulation du coût d'un apprenti.

Base documentaire

Mises à jour :

- [Note d'information relative aux attributions des Comités Sociaux Territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)
- [Note d'information sur le Supplément Familial de Traitement \(S.F.T\)](#)
- [Note d'information sur l'indemnité de fin de contrat dans la Fonction Publique Territoriale](#)



- **CST + formation spécialisée : 5 septembre 2023**
(date limite de réception des dossiers : le 4 août)
- **Conseil Médical** (formation restreinte) : **le 25 août**
- **Conseil Médical** (formation plénière) : **7 septembre**
(date limite de réception des dossiers : le 17 août)



Toute l'équipe du Centre de Gestion vous souhaite un bel été et d'agréables vacances.
Le Mag R.H. vous donne rendez-vous fin septembre.
Continuez à suivre l'actualité sur notre site internet.