



# LE MAG RH



**Focus du mois :**  
**Ordonnance relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique**

Journal Mensuel  
Mai 2021, Numéro 33

## Au sommaire :

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



## Covid-19 : La DGCL précise les modalités de mobilisation et de rémunération des agents publics participant à la campagne de vaccination

Dans une fiche technique publiée le 21 avril 2021, la DGCL apporte des précisions à destination des agents publics souhaitant participer à la campagne de vaccination en centre de vaccination public.

Une distinction est réalisée selon que la participation à cette campagne s'effectue :

- Sur le temps de travail : dans ce cas, le régime normal s'applique.
- En dehors du temps de travail :
  - o Si le centre de vaccination relève de l'employeur habituel, il devra être procédé à une réallocation du temps de travail ou l'attribution d'heures supplémentaires pour les agents de catégories B et C devra être procédée. Pour les agents de catégorie A, une réallocation du temps de travail ou une majoration du régime indemnitaire devra être établi.
  - o Les agents ont également la possibilité de vacciner dans un centre géré par un autre employeur, sous l'égide du « cumul d'activité ».

La DGCL apporte également des précisions en matière de rémunération. L'agent est rémunéré normalement s'il vaccine sur son temps de travail, ou a droit à une réallocation du temps de travail ou des heures supplémentaires s'il exerce l'activité de vaccination en dehors de son temps de travail (comme vu ci-dessus).

Dans le cas où l'agent vaccine le week-end dans un centre géré par un autre employeur et en dehors d'un contrat de mise à disposition auprès du centre (sous l'égide du « cumul d'activité » donc), il sera payé directement par :

- l'Assurance maladie si le centre est géré par une autre collectivité territoriale, sur le barème des retraités ;
- l'hôpital si l'agent vaccine dans un centre hospitalier.



*Pour les retraités, la DGCL reconnaît la possibilité de cumuler l'activité de vaccination avec la retraite ; les règles en matière de cumul/emploi retraite étant suspendus (limite d'âge, délai de carence et écrêtement).*

➤ [Fiche technique de la DGCL du 21 avril 2021](#)

## Instances paritaires : Le décret relatif aux Comités Sociaux Territoriaux est publié

Pour mémoire, l'article 4 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique organise la fusion des Comités Techniques (CT) et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT), à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social en décembre 2022, au sein d'une nouvelle instance dénommée **le Comité Social Territorial**.

Au même titre que les Comités Techniques, le CST est créé dans chaque collectivité territoriale ou établissement public employeur d'au moins 50 agents, ainsi qu'auprès du Centre de Gestion pour les collectivités et établissements publics affiliés employant moins de 50 agents.

En outre, le CST prévoit la création d'une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et de conditions de travail obligatoire à partir de 200 agents (et sans condition d'effectif pour les SDIS).

Le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 fixe les modalités d'organisation, de composition, d'attributions et de fonctionnement de cette nouvelle instance. Ce texte a vocation à abroger le décret du 30 mai 1985 (relatif aux CT) et le décret du 10 juin 1985 (relatif aux CHSCT).

➤ [Décret n°2021-574 du 10 mai 2021](#)

## Temps de travail : Dernier rappel pour harmoniser les règles relatives au temps de travail

En application de l'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus d'abroger les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail, et de redéfinir par délibération et dans le respect du dialogue social, de nouveaux cycles de travail conformes à la durée réglementaire du temps de travail.

En conséquence, cela signifie que les dispositions locales comme les journées du « Maire » ou encore les autorisations spéciales d'absence dépourvues de base légale amenant à une réduction de la durée de travail doivent être supprimées.

## Le législateur a accordé un délai d'un an à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes pour opérer une mise en conformité.

Au niveau communal, ce délai expire :

- Le 18 mai 2021, pour les communes dont le conseil municipal a été élu au 1<sup>er</sup> tour,
- Le 28 juin 2021, pour les autres communes.

Au niveau intercommunal, ce délai expire :

- Le 18 mai 2021, pour les EPCI au sein desquels l'ensemble des communes membres ont vu leur conseil municipal être complètement pourvu à la suite du 1<sup>er</sup> tour,
- Le 28 juin 2021, pour les EPCI au sein desquels au moins une des communes membres a eu besoin d'un 2<sup>nd</sup> tour.



*Ces nouvelles règles entreront en application au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier suivant l'année de leur définition, à savoir le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour le bloc communal et le bloc intercommunal.*

➤ [Article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)

## Formation : L'ordonnance « favorisant l'évolution professionnelle de certains agents publics » en passe d'être publiée

Le Conseil Communal de la Fonction Publique (CCFP) a émis un avis favorable, le 6 mai 2021, sur un projet d'ordonnance pris en application de l'article 59 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

Ce projet entend favoriser la formation et l'évolution professionnelles des agents les moins qualifiés, ou en situation de handicap, ou exposés aux risques d'usure professionnelle.

Parmi les nouvelles mesures inscrites au sein de ce projet d'ordonnance, le Gouvernement prévoit :

- une **augmentation de la durée du congé de formation professionnelle** (limité à 3 ans sur l'ensemble de la carrière actuellement), ainsi qu'une **majoration du niveau de traitement** pour les agents qui s'engagent dans ce congé (à ce jour, une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut est versée).
- une adaptation des conditions d'accès et de la durée du **congé pour validation des acquis de l'expérience** et du **congé de bilan de compétences**.

Par ailleurs, le projet d'ordonnance reconnaît pour certains agents publics un accès prioritaire à des actions de formation ainsi qu'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. À ce titre, de nouveaux outils seront mis en œuvre, tels qu'un **bilan de parcours professionnel** (qui sera réalisé en interne), ainsi qu'un **plan individuel de développement des compétences**.



*La publication de l'ordonnance est attendue pour le début du mois de juin 2021. Plusieurs décrets en Conseil d'État viendront préciser les conditions d'application des dispositions inscrites au sein de ce texte.*



## Titularisation : La reprise de l'ancienneté à la titularisation ne tient pas compte de la période de stage

Nommé fonctionnaire stagiaire à deux reprises (en 2013 et en 2015) sans pour autant avoir été titularisé (*en raison d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, puis d'une démission à l'issue du stage probatoire*), un agent public est finalement nommé dans le corps des professeurs agrégés de l'enseignement secondaire de classe normale en qualité de fonctionnaire stagiaire, à la suite de la réussite au concours de professeurs agrégés, section mathématiques.

En application de l'article 11-5 du décret du 5 décembre 1985 (*applicable aux corps de fonctionnaires de l'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale*), qui ouvre droit à la reprise d'une fraction des services accomplis en qualité d'agent public non titulaire lors de la nomination stagiaire, le fonctionnaire a été reclassé au troisième échelon de son grade. Toutefois, le fonctionnaire a saisi le juge administratif au motif que les services qu'il a accomplis en tant que fonctionnaire stagiaire de 2013 à 2015 n'ont pas été repris.

Pour le Conseil d'État, le fonctionnaire stagiaire nommé dans un corps de fonctionnaires a vocation à devenir fonctionnaire titulaire, sous réserve de l'appréciation portée par l'administration sur la période probatoire et provisoire que constitue le stage. Il ne peut être regardé comme un agent public non titulaire au sens des dispositions précitées de l'article 11-5 du décret du 5 décembre 1951. Par conséquent, les services effectués en qualité de fonctionnaire stagiaire ne peuvent être regardés comme des services accomplis en qualité d'agent public non titulaire ouvrant droit à une reprise d'ancienneté.

*N.B. : Applicable à la Fonction Publique d'État, il apparaît opportun de considérer que cette jurisprudence est transposable aux textes de la Fonction Publique Territoriale en la matière.*

➤ [CE, 20 novembre 2020, n°438415](#)

## Temps de Travail : Le principe de libre administration ne permet pas de modifier le plafond du Compte Épargne-Temps

Dans le cas en l'espèce, une délibération d'un conseil départemental a décidé de l'abaissement à 40 jours du plafond du Compte Épargne-Temps (CET) dont bénéficient les agents de la collectivité.

En application de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n°2004-878 du 28 août 2004, les collectivités ont compétence pour déterminer, par délibération, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET ainsi que les modalités de son utilisation par leurs agents. À ce titre, elles sont compétentes pour déterminer, à compter du 21<sup>ème</sup> jour\* épargné, la manière dont les agents peuvent utiliser les jours placés sur leur CET.

Néanmoins, pour le TA de Nantes, cette compétence doit s'exercer dans les limites applicables aux agents de l'État, afin d'assurer un équilibre entre le principe de libre administration des collectivités territoriales et le principe de parité entre les différentes fonctions publiques.

Par conséquent, l'assemblée délibérante du conseil départemental ne pouvait modifier le nombre maximum de jours épargnés, réglementairement fixé à 60 jours ; d'autant que la fixation réglementaire du nombre maximum de jours épargnés ne saurait caractériser une atteinte illégale au principe de libre administration des collectivités territoriales.

\* Le seuil est désormais fixé à 15 jours.

➤ [TA de Nantes, 7 avril 2021, n°1703824](#)

## Accident de trajet : Le trajet doit avoir commencé pour être caractérisé

Pour le Conseil d'État, la reconnaissance d'un accident de trajet lors d'un départ vers le lieu de travail est caractérisée lorsque le trajet du domicile au lieu de destination a commencé. Tel n'est pas le cas lorsque l'intéressé se trouve encore, lors de l'accident, à l'intérieur de son domicile ou de sa propriété.

➤ [CE, 12 février 2021, n°430112](#)

## QUESTION ECRITE

### Pouvoir hiérarchique d'un directeur de cabinet

Question :

**Un directeur de cabinet peut-il exercer un pouvoir hiérarchique à l'égard des agents de la collectivité ?**

Réponse :

Aux termes de l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « *L'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions. (...) Ces collaborateurs ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés et qui décide des conditions et des modalités d'exécution du service qu'ils accomplissent auprès d'elle.* »

Par principe, les collaborateurs de cabinet sont des agents contractuels régis par le décret n° 88-145 du 15 février 1988, sous réserve du dispositif réglementaire qui leur est propre fixé par le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

Conformément aux dispositions respectives des articles 2 et 5 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, la qualité de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public relevant de la loi du 26 janvier 1984 et les fonctions exercées par ces agents sont déterminées par la décision de recrutement.

La fonction de membre de cabinet implique un rapport de confiance particulièrement étroit avec l'autorité territoriale, et une participation directe ou indirecte à l'action politique à laquelle le principe de neutralité des fonctionnaires et des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions fait normalement obstacle.

Dans ce cadre, le juge censure le recrutement de collaborateurs de cabinet dont les missions correspondraient en réalité à un besoin permanent de la collectivité (*CE, 26 janvier 2011, Assemblée de la Polynésie française, n° 329237*). Le juge administratif s'est également prononcé sur la nécessaire distinction entre un emploi relevant de la hiérarchie de l'administration, et un emploi de cabinet (*Cour Administrative d'Appel de Lyon 29 juin 2004, n° 98LY01726*).

**Ainsi, le cabinet n'a pas vocation à gérer lui-même les services administratifs de la collectivité locale, ce rôle étant dévolu au directeur général des services, en application de l'article 2 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987.**

[Question écrite n°20328 publiée au JO du Sénat, 18/03/2021](#)



## Ordonnance relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique

Prise en application de l'article 14 de la loi du 6 août 2019, l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 concrétise la réforme du dialogue social dans la fonction publique, entreprise par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010.

L'ordonnance entend favoriser la pratique de la négociation collective dans la fonction publique, insuffisamment développée à ce jour.

### Les acteurs habilités à négocier

#### - Les organisations syndicales

Au niveau local, seules les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires disposant d'au moins un siège au sein du Comité Technique (ou du futur Comité Social Territorial) ont qualité pour conclure et signer des accords collectifs (*article 8 bis II de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*).

Est valide, un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.



*Un décret d'application fixera prochainement les conditions dans lesquelles les organisations syndicales représentatives et ayant recueilli au total au moins 50 % des suffrages exprimés peuvent demander l'ouverture d'une négociation à l'autorité territoriale.*

#### - L'autorité territoriale

Par principe, l'autorité territoriale habilitée à conclure l'accord collectif, est celle compétente pour prendre les mesures réglementaires que comporte l'accord ou pour entreprendre les actions déterminées qu'il prévoit (*article 8 quater II de la loi du 13 juillet 1983*).

À titre dérogatoire, l'ordonnance prévoit que l'autorité territoriale compétente peut ne pas être signataire de l'accord, à condition d'en avoir approuvé les stipulations au préalable.

Lorsque l'accord comporte des dispositions réglementaires qui se substituent à un acte unilatéral relevant de la compétence de plusieurs autorités, il est signé par l'ensemble des autorités territoriales compétentes.



*À noter que l'ordonnance prévoit la faculté pour l'autorité compétente pour signer un accord, de mandater une autre autorité pour négocier et conclure l'accord, sous réserve qu'elle en approuve les stipulations.*

### Les domaines concernés par la négociation

L'article 8 ter I de la loi du 13 juillet 1983 dresse une liste des 14 domaines qui peuvent faire l'objet d'accords collectifs.

À titre d'exemple, on peut citer :

- Les conditions et l'organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
- La formation professionnelle ;
- L'apprentissage, etc.

Les accords conclus dans l'un de ces 14 domaines sont susceptibles de comporter :

- **des mesures réglementaires**, sous réserve de ne pas porter sur des règles devant faire l'objet d'un décret en Conseil d'État, ni modifier ou déroger à des règles fixées par un décret en Conseil d'État ;
- **des clauses impliquant l'édition de mesures réglementaires**, dans le respect d'un calendrier transmis aux organisations syndicales ;
- **des clauses** par lesquelles l'autorité administrative s'engage à entreprendre des actions déterminées **n'impliquant pas l'édition de mesures réglementaires**.

Lorsqu'un accord local inclut des mesures réglementaires, la saisine préalable du Comité Technique (ou du Comité Social Territorial) n'est pas requise.



*En dehors des 14 domaines listés par l'article 8 ter I, l'ordonnance prévoit la possibilité de conclure des accords collectifs sur tout autre domaine. Dans ce cas, les accords ne pourront ni comporter de mesures réglementaires, ni de clauses.*

### Des précisions apportées par l'ordonnance en matière d'égalité professionnelle

L'article 3 de l'ordonnance modifie l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 en prévoyant **une nouvelle obligation** à charge des employeurs publics territoriaux en matière d'égalité professionnelle.

Désormais, et au plus tard six mois avant l'expiration du plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'autorité territoriale propose à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, l'ouverture d'une négociation pour l'élaboration du prochain plan d'action.

En cas de conclusion d'un accord, le plan négocié constitue le plan d'action.



*Pour mémoire, le plan d'action pluriannuel est obligatoire pour les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants.*

### Le rôle du Centre de gestion

Pour les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de 50 agents, le Centre de Gestion, autorisé à négocier et conclure un accord collectif en application de l'article 23 10° de la loi du 26 janvier 1984, est chargé de déterminer avec la ou les collectivités concernées les conditions de déroulement de la négociation et des modalités de conclusion de l'accord.

Cet accord reste subordonné à l'approbation préalable de l'autorité territoriale ou de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public.

Les organisations syndicales compétentes pour conclure et signer l'accord avec le Centre de Gestion sont celles qui disposent a minima d'un siège au sein du Comité Technique du Centre de Gestion.

### L'entrée en vigueur des accords

Les accords collectifs entreront en vigueur le lendemain de leur publication ou à une date postérieure déterminée par les accords eux-mêmes (*article 8 octies I de la loi du 13 juillet 1983*).

Une copie de l'accord devra être communiquée par l'autorité territoriale, sans délai, au CSFPT (*ainsi qu'au CCFP, si l'accord concerne au moins deux fonctions publiques*).

**Un décret en Conseil d'Etat** est attendu pour déterminer :

- les modalités de publication des accords ;
- les modalités éventuelles de modifications a posteriori des accords conclus ;
- la possibilité de suspension temporaire de l'application des accords, en cas de situation exceptionnelle ;
- la possibilité de dénonciation totale ou partielle par les parties signataires de l'accord.



*Lorsque l'accord porte sur un sujet relevant de la compétence de l'organe délibérant, il entre en vigueur uniquement si l'organe a autorisé préalablement l'autorité territoriale à négocier et conclure l'accord, ou si l'organe a approuvé l'accord signé par l'autorité territoriale.*



? **Un agent public peut-il refuser d'effectuer la journée de solidarité, en contrepartie d'une retenue sur rémunération ?**

**Réponse : NON**

Instaurée par la loi n°2004-626 du 30 juin 2004, la journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement d'actions en faveur des personnages âgées et des personnes en situation de handicap.

La journée de solidarité se caractérise par la réalisation, pour l'ensemble des agents publics, d'un travail supplémentaire annuel de 7h non rémunéré.

Cette journée peut être accomplie au titre de l'une des modalités suivantes :

- Travail un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- Réduction d'une unité du nombre de jours RTT ;
- Toute autre modalité permettant de travailler sept heures (*pour un agent à temps complet*), à l'exclusion d'une réduction des congés annuels.

A contrario, un agent public qui refuse d'effectuer la journée de solidarité s'expose à des sanctions disciplinaires, sauf à ce que son absence soit justifiée par un congé, un repos compensateur, un RTT ou encore une autorisation spéciale d'absence.

Par conséquent, la demande de retenue sur rémunération d'un agent, en contrepartie de la non-réalisation de la journée de solidarité, ne constitue pas une absence justifiée. Elle entraîne une retenue sur traitement pour absence de service fait et expose l'agent à une éventuelle sanction disciplinaire.

? **Dans la cadre de la reprise d'une activité économique par une personne publique, le maintien de la rémunération des salariés de droit privé s'apprécie-t-il au regard du montant brut ?**

**Réponse : OUI**

En application de l'article L.1224-3 du Code du Travail, lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Ce contrat de droit public reprend les clauses substantielles du contrat de droit privé, en particulier celles qui concernent la rémunération.

Afin de permettre au salarié de bénéficier d'une rémunération équivalente, la personne publique compare le montant brut prévu dans le cadre de l'ancien contrat et le montant brut qu'elle envisage de proposer au salarié (*CE, 2 décembre 2019, n°421715 ; CAA Marseille, 22 juillet 2020, n° 19MA05298 ; CAA Nantes, 20 avril 2021, n° 20NT01991*).

? **Un agent en décharge syndicale totale conserve-t-il sa Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) ?**

**Réponse : OUI**

L'article 23 bis VI. de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit la conservation du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour les agents totalement et partiellement (au moins 70 % d'un temps plein) déchargés de service.

Cependant, la conservation de la NBI n'est possible qu'à la condition, pour le fonctionnaire, d'avoir exercé pendant au moins six mois des fonctions donnant lieu au versement d'une NBI avant sa décharge d'activité de service (*article 13 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017*).

Le maintien de la NBI n'est pas pris en compte dans le contingent des bonifications accordées.



## Commission Administrative Paritaire

Le 16/09/2021

(date limite de réception des dossiers : le 16/08/2021)

## CT (formation CHSCT) + Comité Technique

Le 06/09/2021

(date limite de réception des dossiers : le 06/08/2021)

## Comité Médical

Le 10/06/2021

Le 24/06/2021

## Commission de Réforme

Le 01/07/2021

(date limite de réception des dossiers : le 10/06/2021)



30, Rue Denis Papin – CS 12213  
16022 ANGOULEME Cedex  
Tel : 05.45.69.70.02 – [cdg16@cdg16.fr](mailto:cdg16@cdg16.fr)

### Informations

#### POINT D'ÉTAPE : PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (P.S.C)

Au terme de la consultation et des négociations, le Conseil d'Administration, après avis favorable du Comité Technique, a retenu lors de sa séance du 25 mai dernier, les offres de :

- La MUTUELLE NATIONALE TERRITORIALE (M.N.T) pour l'assurance du risque SANTÉ,
- TERRITORIA MUTUELLE pour l'assurance du risques PRÉVOYANCE.

2 conventions de participation seront mises en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une durée de 6 années.

Les collectivités ayant donné mandat au Centre de Gestion pour ces risques ont donc maintenant la possibilité d'adhérer à ces conventions (un courrier d'information sera envoyé dans les prochains jours pour préciser les procédures à respecter notamment, avis du Comité Technique nécessaire préalablement à la délibération de l'organe délibérant qui devra intervenir si possible avant le 31 octobre 2021).

#### RÉUNION D'INFORMATION DU MARDI 15 JUIN 2021

Cette réunion à laquelle certaines collectivités ont commencé à s'inscrire vous est proposée l'après-midi à la salle polyvalente du complexe Julien Gimenez à LINARS.



21, Rue du Stade  
16 730 LINARS

Deux thématiques seront proposées ce jour-là :

- Pour toutes les collectivités, actualité statutaire de 13 h 30 à 15 h 30,
- Pour les collectivités ayant mandaté le CDG 16 pour la P.S.C, informations sur la mise en place des conventions de participation au 1<sup>er</sup> janvier 2022 avec l'intervention des deux mutuelles retenues qui présenteront l'offre Prévoyance de 15 h 30 à 16 h 15 et l'offre Santé de 16 h 15 à 17 h.

Pour vous inscrire, il vous suffit de cliquer sur le lien suivant :

[Formulaire d'inscription](#)

#### LE CALENDRIER RÉGIONAL DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2022 VIENT D'ÊTRE PUBLIÉ

Document disponible en cliquant [ICI](#).

#### FONCTIONNEMENT DES SERVICES GESTION DES CARRIÈRES ET PAIE EN JUIN

En raison du changement de logiciel, les services « gestion des carrières et paies » seront mobilisés jusqu'à la fin juin.

Merci de privilégier l'échange par mail avec ces services sur cette période.

#### SERVICE PRÉVENTION : UN NOUVEAU RECRUTEMENT POUR UNE OFFRE DE SERVICE RENFORCÉE

Le Centre de Gestion a souhaité développer son service prévention des risques professionnels en proposant outre la fonction d'ACFI, des missions de conseil en prévention, un accompagnement à la rédaction du document unique, aux aménagements de poste...

C'est pourquoi, depuis le 1<sup>er</sup> mai 2021, pour mieux vous accompagner dans ces domaines, Madame Naïs BOUTENEGRE a rejoint le service Prévention sur un poste de conseil en hygiène et sécurité / ACFI.

Une nouvelle offre de services renforcée est proposée aux collectivités.

Pour contacter le service :  
M. Clément DEHARVENGT : 05.45.69.45.77  
Mme Naïs BOUTENEGRE : 05.45.69.45.85



#### SERVICE EMPLOI / MOBILITÉ : RECRUTEMENT DE MANIÈRE PERMANENTE D'UNE SECRÉTAIRE DE MAIRIE ITINÉRANTE

Afin de mieux satisfaire les demandes de remplacement, Madame Fabienne CONDEMINÉ, secrétaire de mairie expérimentée (notamment en comptabilité et paie) a été recrutée de manière permanente afin d'être mise à disposition des collectivités adhérentes au service Recrutement / Remplacement / Renfort.

#### UN NOUVEAU MODÈLE DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR VALIDÉ PAR LE CT-CHSCT A VOTRE DISPOSITION



Afin d'intégrer les modifications législatives et réglementaires intervenues jusqu'au mois d'avril 2021, un modèle type est proposé, à adapter aux règles et procédures spécifiques à chaque collectivité.

Ce document n'a pas vocation à être redondant avec l'intégralité des textes statutaires qui s'appliquent de droit. Il permet d'aider à la définition des pratiques internes dans le respect de la réglementation et constitue un recueil utile à l'information des agents.

- **A noter :** nécessite l'avis du CT (formation CHSCT pour la partie Hygiène et sécurité) avant adoption et mise en place.

[Nouveau modèle](#)

#### LA CAMPAGNE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020 VA DÉMARRER



Tous les deux ans, les collectivités territoriales et les établissements publics devaient établir leur Rapport sur l'État de la Collectivité (REC), communément appelé Bilan Social. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, il est remplacé par le Rapport Social Unique (RSU) à établir tous les ans et à présenter au CT (Comité Social Territorial après le prochain renouvellement des instances).

A la fin de la première quinzaine de juin 2021, l'application données-sociales sera de nouveau accessible pour la saisie de vos données.

Comme les années précédentes, le Centre de Gestion de la Charente vous accompagnera tout au long de la campagne.