

LE MAG RH



Focus du mois :
Le droit de grève
-
Première partie

Journal Mensuel
Novembre 2022, Numéro 47

Au sommaire :

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



Rémunération – Cumul du RIFSEEP avec la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

Le [décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022](#) ouvre la possibilité de verser la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (DGS d'une commune de plus de 2 000 habitants ou directeur et directeur d'une communauté de communes de plus de 10 000 habitants notamment) en complément des primes et indemnités instaurées par le RIFSEEP. Le RIFSEEP et la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction sont donc cumulables.

Pour mémoire, le montant mensuel de la prime de responsabilité est calculé en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé, par délibération, dans la limite d'un taux maximum de 15 %.

Ces dispositions sont entrées en vigueur à compter du 29 octobre 2022.



La publication de ce décret fait suite à un jugement du Tribunal administratif de Lyon qui avait considéré que la prime de responsabilité ne figurait pas parmi les primes et indemnités pouvant être attribuées en complément du RIFSEEP.

Rémunération – Revalorisation du forfait télétravail

L'[arrêté du 23 novembre 2022](#) modifie l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n°2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics. Il revalorise son prévu à l'article 1^{er} du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021.

Le montant du forfait télétravail était fixé à 2,5 € / journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 € par an. Il est désormais fixé à 2,88 € / journée de télétravail effectuée dans la limite de 253,44 € par an.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2023 pour les journées de télétravail effectuées à partir de cette date.

Assurance chômage – Prorogation des règles d'assurance chômage

Les règles d'indemnisation du chômage fixées par le [décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019](#) cessent de s'appliquer le 1^{er} novembre 2022.

Afin de permettre la poursuite du versement des allocations d'assurance chômage et du recouvrement des contributions afférentes, le [décret n° 2022-1374 du 29 octobre 2022](#) proroge les règles d'indemnisation du chômage et les dispositions relatives au bonus-malus du décret n° 2019-797 jusqu'au 31 janvier 2023.



Un projet de loi est en cours d'examen par le Parlement pour réformer l'assurance chômage et prévoir les nouvelles règles d'indemnisation.

Séances du CSFPT du 26 octobre et du 16 novembre 2022 – Projets de textes à venir

- **Projet de décret portant modification des modalités d'organisation des concours de recrutement 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 texte entend apporter plusieurs nouveautés dans l'organisation des concours de recrutements des cadres d'emplois précités, notamment supprimer les épreuves écrites d'admissibilité des concours sur titres d'assistant territorial socio-éducatif et d'éducateur territorial de jeunes enfants ou encore harmoniser la durée de l'épreuve orale d'admission du concours et de l'examen de cadres territoriaux de santé ainsi que du concours sur titres avec épreuves d'infirmiers territoriaux en soins généraux.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

- **Projet de décret modifiant le décret n° 2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux (CNRACL) nommés dans un emploi permanent à temps non complet.**

Ce texte concerne les professeurs d'enseignement artistique et les assistants d'enseignement artistique ayant la qualité de fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet.

Ce projet de décret concerne les professeurs et assistants d'enseignement artistique pour lesquels le seuil d'affiliation à la CNRACL est spécifique :

- 12 h pour les professeurs à temps non-complet ;
- 15 h pour les assistants à temps non-complet.

Tout comme le décret n°2022-244 du 25 février 2022 qui a déterminé le seuil d'affiliation à la CNRACL pour les fonctionnaires territoriaux à TNC à hauteur de 28h/semaine (afin de se conformer à l'article L.613-5 du CGFP), le projet de décret entend fixer le seuil d'affiliation pour les professeurs et assistants d'enseignement artistique.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

- **Projet de décret étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire (CTI)**

Ce décret précise les cadres d'emplois des agents publics exerçant au sein des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux ou de certains services ou structures, des fonctions d'accompagnement socio-éducatifs éligibles au versement du CTI. Il a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT

- **Projet de décret étendant le bénéfice de la prime de revalorisation aux médecins.**

Ce texte vise l'extension du bénéfice de la prime de revalorisation d'un montant de 517€ bruts mensuels à l'ensemble des médecins exerçant en établissements et services sociaux et médico-sociaux et dans certains services ou structures relevant des conseils départementaux.

Il a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT le 26 octobre et le 16 novembre 2016.



Un dernier projet de décret relatif au référent mixité et lutte contre les discriminations et au référent sûreté et sécurité des SDIS a été présenté. Il définit les modalités de désignation et les missions du référent mixité et lutte contre les discriminations et du référent sûreté et sécurité. Ce texte a reçu un avis unanimement favorable.

- [Consulter le communiqué de presse du 26 octobre 2022](#)
- [Consulter le communiqué de presse du 16 novembre 2022](#)

Droit de grève – Avertissement justifié contre un agent gréviste tenant des propos menaçants

Une agente bibliothécaire a fait l'objet d'un avertissement fondé sur des propos tenus lors d'un mouvement de grève visant à protester contre le « plan de sauvegardes des services publics » mis en place par la commune employeur. Lui ont été reprochés son comportement et ses prises de paroles, constitutifs de **manquements à son devoir de réserve**.

Les juges de la Cour Administrative d'Appel de Lyon suivent le raisonnement tenu en première instance et confirment la sanction disciplinaire retenue par la collectivité employeur.

En effet, les propos tenus par l'agent à l'encontre d'autres collègues, pris à parti personnellement dans un contexte conflictuel, ont été qualifiés de menaces.

Selon les juges, **ces propos, « même tenus par un représentant syndical » ont excédé la liberté d'expression** et ont été constitutifs d'une faute, justifiant la prise d'une sanction disciplinaire à l'encontre de l'agent.

➤ [CAA Lyon, 15 juin 2022, n° 20LY02421](#)

Sanction disciplinaire – Le recours à un détective privé pour établir une faute n'est pas déloyal

Un employeur public a mandaté une agence de recherches privées afin de réaliser une enquête sur les éventuelles infractions commises par les agents publics exerçant en déchetterie

Ce recours à des investigations menées par des enquêteurs privés était justifié par l'existence de soupçons portant sur la participation de certains agents à un trafic de métaux, d'appareils électroménagers et de batteries, que l'enquête de la gendarmerie n'avait pu mettre à jour. Ces investigations ont été menées uniquement sur place dans des lieux accessibles au public, pendant une période limitée de six jours et durant les heures de service des agents, et n'ont ainsi pas porté atteinte au droit au respect de la vie privée de l'agent public.

Les juges de la CAA admettent le recours par l'employeur aux services d'un détective privé, l'agent n'étant pas fondée à soutenir que le mode de preuve utilisé par son employeur serait déloyal.

➤ [CAA de Bordeaux, 19 octobre 2022, n°20BX00450](#)

Inaptitude physique – Obligation de reclassement d'une assistante maternelle

Une assistante maternelle en contrat à durée indéterminée a été placée en congé de grave maladie puis déclarée totalement et définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions. Elle a été licenciée pour inaptitude physique. L'agent poursuit la commune employeur afin d'obtenir réparation du préjudice résultant de ce licenciement.

Les juges de la Cour Administrative d'Appel censurent le jugement de première instance ayant fait droit à cette demande et rejettent la responsabilité pour faute de la commune. Le licenciement de cet agent n'a pas méconnu les dispositions relatives au reclassement. En effet, les dispositions de l'article 13 du décret du 15 février 1988 ne sont pas applicables aux assistants maternels en vertu de l'article R. 422-1 du code de l'action sociale et des familles.

L'agent ne peut utilement soutenir que la procédure suivie est irrégulière en ce que le licenciement est intervenu sans respecter les dispositions du décret du 15 février 1988, dès lors qu'elles ne lui étaient pas applicables (*consultation de la CCP, invitation à formuler une demande écrite de reclassement, etc*).

En revanche, **il résulte d'un principe général du droit** que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, **il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à le reclasser**

Or, il s'avère que la collectivité a bien proposé à l'agent plusieurs postes de reclassement, pour lesquels sa candidature n'a pas été retenue, ou pour lesquels elle a refusé de candidater.

➤ [CAA Bordeaux, 4 octobre 2022, n° 20BX01233](#)

Conséquence d'un arrêt maladie sur l'annualisation du temps de travail

Question :

Un agent annualisé placé en congé pour raison de santé sur une période « haute » d'activité doit-il rattraper les heures non-effectuées au-delà de 35h hebdomadaires ?

Réponse :

Aux termes de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, « la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle de travail ».

Il en résulte que l'acquisition de jours de réduction du temps de travail (RTT) est conditionnée à la réalisation de durées effectives de travail supérieures à la durée légale de travail, soit 35 heures hebdomadaires.

En vertu de l'article 4 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, **l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du Comité Social Territorial compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail**.

Ainsi, les collectivités territoriales peuvent instaurer un cycle de travail annualisé sous réserve de respecter les règles relatives à la durée légale et aux garanties minimales. **En l'absence de texte définissant les modalités de calcul de l'annualisation du temps de travail dans le versant territorial, il appartient aux collectivités territoriales d'effectuer régulièrement un décompte des heures effectivement réalisées afin de déterminer, au fil de l'eau et non en fin d'année, si l'agent dont le temps de travail est annualisé a effectué la totalité des heures correspondant à son temps de travail annuel**.

L'autorité territoriale doit, à ce titre, **mettre en œuvre un décompte annualisé du temps de travail** ([CAA Lyon, 18 novembre 2019, n° 17LY03522](#)). Elle peut ainsi élaborer des plannings individuels mensuels fixant les horaires de travail des agents annualisés et fixer des bornes quotidiennes et hebdomadaires entre lesquelles les horaires de chaque agent sont susceptibles de varier ([Conseil d'État, 21 juin 2021, n° 437768](#)).

En outre, **l'autorité territoriale est compétente pour déterminer les conséquences des congés de maladie** des agents dont le cycle de travail est annualisé en termes de calcul de leur temps de travail annuel effectif.

Lorsque le cycle de travail repose sur l'alternance de journées de travail effectif tantôt inférieures à sept heures, tantôt supérieures à sept heures, correspondant, sur l'année, à un nombre total d'heures de travail effectif de 1607 heures, l'employeur peut légalement retenir que l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué sept heures de travail effectives, quand bien même la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures. ([Conseil d'État, 4 novembre 2020, n° 426093](#)).

Question écrite n° 41795 publiée au JO de l'Assemblée Nationale, 12/04/2022



Définition et fondement du droit de grève

La grève peut se définir comme une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Dans la fonction publique, le principe de continuité du service public a longtemps fait obstacle à l'exercice de ce droit par les agents publics. Cependant, suite à l'inscription du droit de grève dans le préambule de la Constitution de 1946, le Conseil d'Etat a, dans sa décision « Dehaene » du 7 juillet 1950, reconnu le droit de grève et considère que ce droit n'est licite que pour « **la défense des intérêts professionnels** ».

Dans une décision du 16 juillet 1971 « Liberté d'association », le Conseil Constitutionnel a reconnu **la valeur constitutionnelle du droit de grève**.

Le droit de grève est désormais repris à l'article L.114-1 du Code Général de la Fonction Publique qui dispose : « **Les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent** ».

Les modalités de déclenchement de la grève

Les modalités de déclenchement du droit de grève varient selon les collectivités :

- Pour les régions, les départements et les communes de plus de 10 000 habitants ([article L.114-2 du CGFP](#) et [article L.2512-1 du Code du travail](#))

Toute grève doit être précédée d'**un préavis**, durant lequel les parties sont tenues de négocier ([article L.2512-2 du Code du travail](#)).

Le préavis doit respecter certaines conditions :

- Il doit émaner d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.
- Il doit préciser les motifs de la grève.
- Il doit parvenir à l'autorité territoriale cinq jours francs (*sans compter donc le jour de dépôt du préavis*) avant le déclenchement de la grève.
- Il doit indiquer le champ géographique, l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève.

Les agents ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis et sont libres de cesser ou reprendre le travail au moment qu'ils choisissent.

Toutefois, lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service pourrait entraîner un

risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents territoriaux ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme ([article L.114-9 du CGFP](#) ; [CE, 20 décembre 2019, n° 436794](#)).

- Pour les communes de moins de 10 000 habitants

Il n'existe pas de disposition particulière réglementant l'exercice du droit de grève pour les communes de moins de 10 000 habitants.

Dans ces conditions, les personnels de ces communes qui entendraient faire usage du droit de grève ne sont pas astreints à l'obligation de préavis ([Réponse ministérielle AN, 14 juin 2011, n°105638](#)).

Pour ces communes, et dans le cas où un préavis national n'a pas été déposé, **il revient à l'organe délibérant de définir les modalités d'organisation de l'exercice du droit de grève**, sous contrôle du juge de l'excès de pouvoir.

L'instauration d'un service minimum (hors cas de grève des enseignants d'établissements scolaires)

Pour certains services publics relevant de la compétence des collectivités territoriales, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a introduit la possibilité de fixer, par accord négocié, les conditions permettant de garantir la continuité de ces services et, par conséquent, les conditions d'organisation en cas de grève au sein de ces services.

Cette négociation est engagée à l'initiative de l'autorité territoriale avec les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances de dialogue social, afin de rechercher un accord collectif visant à instaurer un service minimum.

Les services concernés sont les suivants ([article L.114-7 du CGFP](#)) :

- Collecte et traitement des déchets des ménages,
- Transport public de personnes,
- Aide aux personnes âgées et handicapées,
- Accueil des enfants de moins de 3 ans,
- Accueil périscolaire,
- Restauration collective et scolaire.

Cet accord précise les fonctions et le nombre d'agents indispensables pour assurer la continuité du service public, les conditions d'organisation du travail en cas de perturbation prévisible, ainsi que les conditions d'affectation des agents au sein du ou des services.

Deux situations se dégagent à l'issue des négociations :

- **Situation n°1** : Un accord est signé entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales puis l'assemblée délibérante de la collectivité approuve l'accord.
- **Situation n°2** : A défaut de conclusion d'accord dans un délai de 12 mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant ([article L.114-8 CGFP](#)).



L'instauration d'un service minimum concerne l'ensemble des collectivités territoriales et les établissements publics, sans distinction entre les communes de plus ou moins de 10 000 habitants.

L'instauration d'un service d'accueil des élèves des écoles de maternelles et élémentaires publiques en cas de grève des enseignants *

En application de [l'article L.133-4 du Code de l'éducation](#) et en cas de grève toute personne exerçant des fonctions d'enseignement dans une école maternelle ou élémentaire publique, la commune est chargée de mettre en place **un service d'accueil à destination des élèves** sur son territoire lorsque le nombre de personnes qui ont déclaré leur intention de participer à la grève est égal ou supérieur à 25% du nombre de personnes qui exercent des fonctions d'enseignement.

La commune peut accueillir les élèves dans les locaux des écoles maternelles et élémentaires publiques, y compris lorsque ceux-ci continuent d'être utilisés en partie pour les besoins de l'enseignement.

Il appartient à l'autorité territoriale d'établir **une liste de personnes susceptibles d'assurer le service d'accueil**. Le fait que cette liste ne soit pas établie ne dispense pas la commune de son obligation d'organiser le service d'accueil. Cette liste est ensuite transmise au rectorat.

La commune peut faire appel à toute personne possédant les qualités nécessaires pour accueillir et encadrer des enfants. Il peut s'agir d'agents municipaux tels que des ATSEM, des adjoints d'animation par exemple ou des personnes extérieures à la commune tels que des assistantes maternelles, des membres d'associations familiales, des parents d'élèves ou encore des bénévoles ([Circulaire n°2008-111 du 26 août 2008](#)).

* L'instauration d'un service d'accueil des élèves ne concerne que le temps de classe. Cette obligation ne vaut pas pour le temps périscolaire (garderie, cantine notamment).



- ? **Faut-il indemniser les jours épargnés sur le compte épargne temps d'un agent décédé en l'absence de délibération prise en ce sens ?**

Réponse : OUI.

En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit ([article 10-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#)). Cette indemnisation vaut quel que soit le nombre de jours épargnés sur le compte et ce, même en l'absence de délibération sur l'indemnisation des jours épargnés sur le CET.

Cette disposition du décret du 26 août 2004 n'est pas de celles pour lesquelles la collectivité territoriale ou l'autorité territoriale dispose d'un pouvoir d'appréciation, puisqu'elle est prévue de manière réglementaire.

- ? **L'employeur public qui verse des allocations chômage aux anciens agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires doit-il leur maintenir des droits aux prestations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès ?**

Réponse : OUI.

Les bénéficiaires de l'assurance chômage conservent leur couverture antérieure, soit le régime spécial. Les indemnités journalières sont alors versées par l'employeur public en auto-assurance (article L311-5 du code de sécurité sociale). Cet article dispose que lorsqu'un agent perçoit une Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE), il conserve la qualité d'assuré social et bénéficie, pendant toute la période où il perçoit un revenu de remplacement, du maintien de ses droits aux prestations en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont il relevait antérieurement. Lorsque l'agent n'est plus indemnisé, il bénéficie de la couverture pendant encore 12 mois.

- ? **Comment s'applique l'interdiction de distribution et de diffusion de documents de propagande électorale le jour du scrutin des élections professionnelles, en cas de recours au vote électronique ?**

Réponse :

En application de l'article 39 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021, la distribution ou la diffusion de documents de propagande électorale sont interdites le jour du scrutin.

Dans le cadre d'un scrutin ouvert sur plusieurs jours, (vote électronique ainsi que vote électronique et vote à l'urne), la date du scrutin doit être entendue comme la date du premier jour du scrutin. Ainsi, en cas de vote électronique, l'interdiction de distribution et de diffusion de documents de propagande électorale s'applique à compter du premier jour du scrutin, qui peut être ouvert sur plusieurs jours et donc pendant toute sa durée.

- ? **Quelle différence est opérée entre l'examen médical et le contrôle médical du médecin agréé au cours d'un congé de maladie ordinaire ?**

Réponse :

Au cours d'un congé de maladie ordinaire, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle de l'agent par un médecin agréé. L'agent est tenu de se soumettre à la visite du médecin agréé sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée.

⇒ **Il s'agit là de la visite de contrôle médical.**

En parallèle, l'autorité territoriale procède à un examen obligatoire au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie auprès du médecin agréé. L'agent est également tenu de s'y soumettre.

⇒ **Il s'agit là de l'examen médical.**

➤ [Article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)

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

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

L'employeur est le Centre de Gestion.

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

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



Sans que cela ne vous engage, nous vous invitons à compléter [ce questionnaire](#) (moins de 2 minutes) qui pourra nous aider à identifier les

ressources disponibles et prendre contact avec vous pour préciser vos attentes et nos besoins.

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

Elections professionnelles

Le matériel de vote a été adressé ou distribué dans toutes les collectivités entre le 9 et le 14 novembre.

Il devait être remis à chaque agent inscrit sur la ou les listes électorales au plus tard le 28 novembre. Les agents ont jusqu'au **7 décembre** pour déposer leur(s) enveloppe(s) T dans une boîte postale exclusivement (pas de vote à l'urne, pas d'enveloppe remise directement au CDG).

Un **tirage au sort** pour pourvoir aux 8 sièges de représentants du personnel suppléants de la Commission Consultative Paritaire aura lieu le jeudi 8 décembre 2022 à 14 heures 15 dans les locaux du CDG (salle C). Tout électeur à l'instance peut y assister. Les agents tirés au sort seront informés de leur désignation par courrier.



Rapport Social Unique (RSU) : DERNIER RAPPEL

Nous vous rappelons que vous avez jusqu'au **15 décembre 2022**, pour compléter et transmettre votre RSU.



Depuis 2021, le RSU (article 5 de la loi du 6 août 2019) constitue une **obligation annuelle** pour toutes les collectivités et établissements publics locaux.

A partir de 2022, l'application www.donnees-sociales.fr devient le point d'entrée unique pour la transmission du RSU.

- Contact : c.danton@cdg16.fr ou 05.45.69.70.08

Carrière

La transmission pour publicité des tableaux annuels d'avancement de grade aux services du CDG 16 ne vaut pas demande de transmission des projets d'acte correspondants.

Aussi, il convient d'en faire la demande expresse auprès de vos gestionnaires RH, en indiquant la date de nomination souhaitée, et en précisant les dates de visa du contrôle de légalité des délibérations créant le poste et fixant les taux de promotion.

Afin de vous transmettre dans les meilleurs délais les tableaux des agents remplissant les conditions pour prétendre à un avancement d'échelon et/ou de grade en 2023, il convient d'envoyer à vos gestionnaires RH les actes pris en compte pour l'année 2022.

Les tableaux 2023 seront transmis au plus tard mi-janvier.

Retraite : délais allongés pour l'invalidité



Nous constatons actuellement des **délais de traitement** des dossiers de retraite pour invalidité par la C.N.R.A.C.L. d'au moins **9 mois**. Ceux-ci sont indépendants de notre propre instruction et de notre capacité à agir sur les services de la Caisse.

Toutefois, le Président du Centre, Monsieur Patrick BERTHAULT a saisi le Président de la C.N.R.A.C.L. afin que des moyens supplémentaires soient envisagés.

Protection sociale complémentaire



Un avenant à la convention de participation conclue avec la M.N.T. pour le risque santé va être signé, afin de prendre en compte les évolutions réglementaires suivantes :

- Délai de remboursement maximum de 20 jours
- Remboursement du forfait patient /urgence
- Prise en charge des honoraires des consultations avec un psychologue dans la limite de 8 par an.

Chaque collectivité adhérente recevra également cet avenant de la MNT.

La médiation se développe

Par délibération du 12 avril 2022, le Centre de Gestion a mis en œuvre la mission obligatoire de Médiation Préalable Obligatoire conformément à la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire et au décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de Médiation Préalable Obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique.

Plus de 200 collectivités et établissements publics de la Charente ont, à ce jour, adhéré au dispositif de M.P.O.

Par ailleurs, la loi du 22 décembre 2021 a également permis aux Centres de Gestion, dans les domaines relevant de leur compétence, de développer de manière facultative une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties, à l'exclusion des avis ou décisions des instances statutaires consultatives, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.



Le Conseil d'Administration du 2 novembre a décidé d'élargir le champ d'intervention du CDG 16 sur le champ de la médiation à

l'initiative des parties et de la médiation à l'initiative du juge pour les contentieux relevant de sa compétence. De quoi s'agit-il ?

- **La médiation à l'initiative du juge**

Lorsqu'un contentieux R.H. est porté devant le Tribunal Administratif, le juge, s'il estime que le litige dont il est saisi est susceptible de trouver une issue amiable, peut

proposer à tout moment une médiation aux parties et leur fixer un délai pour répondre à cette proposition. L'organisation de la médiation est en effet de nature à permettre un règlement plus rapide et sans doute plus satisfaisant qu'une décision judiciaire.

Que la collectivité ait conventionné ou non avec le CDG, le juge administratif reste libre de désigner le médiateur de son choix ou de proposer le CDG aux parties pour mener la médiation. Le juge décide de la répartition des frais inhérents entre la collectivité et l'agent concernés.

- **La médiation à l'initiative des parties**

L'employeur territorial et l'agent en conflit, peuvent, en dehors de toute procédure juridictionnelle, décider d'organiser par elles-mêmes une médiation et la confier au CDG 16 qui désignera un médiateur certifié. Ce dernier accompagne alors les parties vers un dialogue permettant la construction d'une solution consensuelle souvent plus satisfaisante et pérenne qu'une décision de justice.

La médiation à l'initiative des parties permet de couvrir les sujets qui ne relèvent pas de la M.P.O.

- **Une convention de service vous sera proposée au début de l'année 2023.**

Les 2 médiateurs du Centre de Gestion sont à présent certifiés.

Journée de la laïcité : 9 décembre



Depuis le [décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021](#) relatif au référent laïcité dans la fonction publique, le Centre de Gestion assure pour l'ensemble des collectivités et établissements publics du département cette mission.

En outre, le référent laïcité est chargé d'organiser, à son niveau et le cas échéant en coordination avec d'autres référents, la journée de la laïcité tous les 9 décembre.

Les référents laïcité des CDG, réunis sous l'égide de l'Association Nationale des Directeurs des CDG (ANDCDG), ont décidé de mutualiser l'organisation de cette journée à destination des collectivités qui souhaitent s'appuyer sur cette initiative pour promouvoir la laïcité.

Une demi-journée d'animation, de sensibilisation et de réflexions à ce sujet vous est proposée, le **9 décembre** prochain, de 9h à 12h.

- Retrouvez le programme et **inscrivez-vous ici** : [1^{ère} rencontre nationale des référents laïcité](#)

Partenariat avec le Campus des Valois



Face aux difficultés de recrutement, à pourvoir aux remplacements ponctuels et devant les perspectives de départs en retraite, le Campus

des Valois propose depuis 3 ans une formation « collaborateurs de collectivités » destinée aux demandeurs d'emploi, mixant 425 heures de cours théoriques et 6 semaines de stages en collectivité.

Depuis son lancement, le CDG apporte sa collaboration par la promotion de la formation, l'aide à la sélection des candidats, la présentation de ses missions, l'accueil de stagiaires, la participation au jury de soutenance.

Une nouvelle session de formation débute en janvier prochain.

Le Centre de Gestion et le Campus des Valois ont décidé de formaliser leur partenariat dans une convention afin de poursuivre leur collaboration.

Retour sur : Le concours d'Attaché 2022

Depuis le 1^{er} janvier 2021, 8 CDG de Nouvelle-Aquitaine, mutualisent leur service Concours et examens professionnels afin d'optimiser les coûts de gestion.

Pour autant, les centres d'épreuves demeurent répartis dans les départements volontaires.

C'est ainsi que le 17 novembre dernier, l'épreuve écrite du concours d'Attaché territorial interne, spécialité administration générale était organisée en Charente.

153 candidats ont été convoqués à l'Espace 3000 à Cognac. 110 candidats présents ont travaillé sur la mise en place d'une gestion dématérialisée de la relation aux usagers. Un candidat avec épreuve adaptée était également accueilli dans les locaux du Centre de Gestion.



Les [résultats](#) seront publiés le 3 mars 2023.

Les épreuves orales se dérouleront du 24 avril au 12 mai.

Retour sur : le Comité Stratégique et d'Orientation

Le 15 novembre dernier s'est tenue à Altiliac, en Corrèze, la réunion des Présidents des Centres de Gestion de la région Nouvelle-Aquitaine.



A l'ordre du jour notamment, la restitution de l'enquête régionale sur la protection sociale complémentaire et les nouvelles obligations à venir pour les employeurs territoriaux en matière de couverture du risque santé et du risque prévoyance pour leurs agents.

Mais aussi, quelle stratégie d'action pour pérenniser les formations des secrétaires de mairie ; les chantiers de l'attractivité de la FPT ; la continuité de service en matière de MPO ; le plan de formation mutualisé des agents experts des CDG...

Retour sur : DUODAY

Pour la première fois, le CDG 16 a participé, grâce à l'initiative de sa Cellule pour l'Insertion et le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (CIMETH) et à l'implication de 3 de ses agents, au *DuoDay*.

Nicolas, Karina et Hind ont été accueillis et ont pu découvrir les métiers de technicien informatique, secrétaire médicale et adjoint administratif.



Vous souhaitez ou envisagez d'organiser une manifestation autour du handicap en 2023 (SEEPH, DuoDay...) ?

Le CDG 16 peut vous accompagner (propositions, partenariats, demandes de financements...)

➤ Contact : [CIMETH](#) – 05.45.69.69.97

Retour sur : Réunion d'information à ROUILLAC

La ville de ROUILLAC a gracieusement accueilli ce 29 novembre, au [Centre culturel le Vingt-Sept](#), la réunion trimestrielle d'information sur l'actualité statutaire, l'actualité de votre CDG et un FOCUS sur l'exercice du droit syndical.



Le [support de cette présentation](#) peut être téléchargé sur notre site, menu « PUBLICATIONS » / Les supports des réunions d'information / Réunions statuts FPT (actualité, focus, ...).

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles



La [loi de transformation de la fonction publique](#) a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination.

Le CDG 16 mutualise pour ses adhérents, au nombre de 352 à ce jour, soit 73% des collectivités du département) une [plateforme de signalement](#)

L'efficacité des actions de prévention, de traitement et de sanction de ces agissements peut être améliorée en favorisant la diffusion d'une meilleure connaissance et appropriation des moyens, procédures et options à la disposition des acteurs publics.

À cet effet, la DGAFP publie un guide « *Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique – Guide des outils statutaires et disciplinaires* ».

Ce guide pratique conçu dans un souci pédagogique et d'accompagnement, présente les bonnes attitudes à adopter, mais expose aussi les outils statutaires et disciplinaires susceptibles d'être mobilisés.

Il vise à améliorer la prise en charge des signalements en favorisant une bonne compréhension de ce que sont ces

comportements illicites et en rappelant clairement et précisément le rôle de l'employeur, ainsi que les garanties apportées aux agentes et agents.

Il est de notre responsabilité collective de rendre effectif le principe de « tolérance zéro » en matière de violences sexistes et sexuelles.

Lutter contre les violences
sexistes et sexuelles
dans la fonction publique

Guide des outils statutaires et disciplinaires



➤ [Télécharger le guide](#)

Le service Prévention du CDG 16 peut également vous accompagner et réaliser des actions de sensibilisation de vos agents.

➤ Contact : [Naïs BOUTENEGRE](#)
05.45.69.45.85

Base documentaire : mises à jour

- [Le Guide du Maire employeur territorial réalisé](#) par la Fédération des CDG, le CNFPT et l'AMF a été mis à jour au 1^{er} octobre 2022.
- **Notes :**
 - [La mutation externe](#) – māj novembre 2022
 - [Le télétravail](#) – māj novembre 2022
- **Modèles :**
 - [Demande de mutation de l'agent](#)
 - [Arrêté de nomination par voie de mutation](#)
 - [Arrêté de radiation des effectifs pour cause de mutation externe](#)
 - [Engagement de servir pour un policier stagiaire](#)
 - [Délibération relative à la mise en place du télétravail](#)
 - [Arrêté autorisant l'exercice du télétravail](#)



En raison du renouvellement intégral des instances statutaires suite aux élections professionnelles organisées le 8 décembre, il n'y aura pas de séance en décembre. La séance de janvier sera consacrée à l'installation.

- **CST + formation spécialisée : 20 février 2023**
(date limite de réception des dossiers : le 20 janvier)
- **CAP / CCP : 20 février 2023**
(date limite de réception des dossiers : le 20 janvier)
- **Conseil Médical (formation restreinte) : 19 janvier**
- **Conseil Médical (formation plénière) : 5 janvier**
(date limite de réception des dossiers : le 15 décembre)