

LE MAG RH



Focus du mois :
La période de stage

Journal Mensuel
Octobre 2022, Numéro 46

Au sommaire :

- **Actualités statutaires**.....2
- **Jurisprudences**3
- **Question écrite**3
- **Focus**..... 4-5
- **FAQ** 6-7
- **Votre CDG & Vous**.....8



Rémunération – Modification des éléments de rémunération des assistants familiaux

Le décret modifie le code de l'action sociale et des familles pour **préciser les éléments de la rémunération des assistants familiaux** y compris ceux employés par des personnes publiques.

Il fixe également les montants minimums de la rémunération qui leur est garantie pour les accueils continus et intermittents, ainsi que celui de l'indemnité de disponibilité pour les accueils urgents et de courte durée.

Il précise enfin les conditions selon lesquelles l'indemnité prévue pour les accueils non réalisés, lorsque le nombre d'enfants qui sont confiés à l'assistant familial est inférieur aux prévisions du contrat du fait de l'employeur, est calculée.

- [Décret n° 2022-1198 du 31 août 2022 relatif à la rémunération des assistants familiaux et à certaines indemnités](#)

Covid-19 – Modalités de versement de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en cas d'arrêt de travail aux agents de droit privé

L'article L.1226-1 du code du travail prévoit que les salariés ayant un an d'ancienneté peuvent bénéficier en cas d'arrêt maladie dûment constaté d'un **maintien de rémunération** en complément des indemnités journalières. Ce complément de salaire versé par l'employeur ne débute qu'à **compter du 8^e jour d'absence** en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle.

Des **dispositions dérogatoires** ont été prévues pour qu'en cas d'arrêt de travail lié à la Covid-19, le salarié puisse percevoir l'indemnité légale complémentaire de l'employeur **sans condition d'ancienneté et dès le premier jour d'arrêt** (décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021).

Ce dispositif dérogatoire avait été prévu jusqu'au 31 juillet 2022. Conformément à l'article 93 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, l'ordonnance n° 2022-1203 du 31 août 2022 prolonge le dispositif **jusqu'au 31 décembre 2022** et s'applique à tous les arrêts de travail en lien avec la Covid débutant à compter du 1^{er} août 2022.

- [Ordonnance n° 2022-1203 du 31 août 2022 prolongeant l'application des dispositions adaptant les conditions de versement de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière au contexte de l'épidémie de covid-19](#)

Protection sociale complémentaire – Exclusion de la participation des employeurs publics de l'assiette de cotisations sociales

Pour mémoire et suite à l'entrée en vigueur de la loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021, la **participation d'un employeur public** au titre d'un contrat **collectif et obligatoire** de complémentaire santé et/ou prévoyance est **exclue de l'assiette de cotisations sociales du régime général** (article L.242-1 II 4° bis du Code de la sécurité sociale).

Un contrat est considéré comme collectif et obligatoire dès lors que l'ensemble des agents de la collectivité est dans l'obligation de s'y affilier et de cotiser à la couverture mise en place.

Un décret en Conseil d'Etat était attendu pour déterminer les limites de cette exclusion.

C'est notamment l'objet du décret n°2022-1244 du 20 septembre 2022. **En cas de contrat collectif et obligatoire, la participation employeur à la complémentaire santé et/ou prévoyance est**

également exclue de l'assiette des cotisations du régime de retraite complémentaire dont bénéficient les agents publics affiliés au régime général (IRCANTEC) (article 2 du décret n°2022-1244 du 20 septembre 2022).

Par ailleurs, ce décret fixe **les limites d'exclusion de l'assiette de cotisations sociales** par rapport au plafond de la sécurité sociale, en application de l'article D.242-1 du Code de la sécurité sociale (article 4 du décret n°2022-1244 du 20 septembre 2022).

S'agissant des fonctionnaires affiliés au régime spécial, un décret est attendu pour prévoir l'exclusion de l'assiette des cotisations de la RAFP en cas de contrat collectif et obligatoire de complémentaire santé et/ou prévoyance.

- [Décret n°2022-1244 du 20 septembre 2022 relatif à l'exclusion de la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des assiettes de cotisations sociales](#)

Action sociale – Augmentation du plafond d'utilisation des titres-restaurant

Le montant maximal journalier d'utilisation des titres-restaurant est augmenté de 19 € à **25 €** à compter du 1^{er} octobre 2022.

- [Décret n° 2022-1266 du 29 septembre 2022 relevant le plafond d'utilisation des titres-restaurant](#)

Déontologie – Parution du décret précisant les procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte

Pour rappel, la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte avait pour objectif, d'une part, d'enrichir la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, loi dite « Sapin 2 », et, d'autre part, de transposer la directive (UE) 2019/1937 du 25 septembre 2019 sur les lanceurs d'alerte. Cette loi proposait ainsi une définition plus large des lanceurs d'alerte, définissait un nouveau statut pour leur entourage, simplifiait les canaux de signalement et renforçait leurs mesures de protection. Cette loi est entrée en vigueur le **1^{er} septembre 2022**.

Les communes de **plus de 10 000 habitants** et les EPCI comprenant parmi leurs membres **au moins une commune de plus de 10 000 habitants** doivent **instaurer une procédure de recueil et de traitement des signalements** s'ils emploient **au moins 50 agents**.

Toutes les communes et leurs établissements publics peuvent **confier au Centre de Gestion** le recueil et le traitement des signalements internes.

Le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 qui précisait les modalités d'application de la loi du 9 décembre 2016 est abrogé et **remplacé par le décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022**.

Ce dernier fixe les modalités suivant lesquelles sont établies **les procédures de recueil et de traitement des signalements**. Est également précisée la **liste des autorités externes pouvant recueillir et traiter ces signalements**.

Chaque entité concernée détermine l'instrument juridique le mieux à même de répondre à l'obligation d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements.

- [Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte](#)

Stage – Le fonctionnaire stagiaire non titularisé doit pouvoir présenter ses observations si tout ou partie des faits reprochés peuvent caractériser de fautes disciplinaires

Un agent contractuel a été nommé fonctionnaire stagiaire en qualité d'adjoint technique mais n'a pas été titularisé par le maire. L'agent demande l'annulation de cette décision.

La décision de ne pas le titulariser en fin de stage doit être fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son **aptitude à exercer les fonctions** auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa **manière de servir**, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne. Les faits retenus pour ne pas titulariser l'agent doivent caractériser des **insuffisances dans l'exercice de ses fonctions et sa manière de servir**.

Cependant, la circonstance que tout ou partie des faits seraient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que soit prise une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.

Or, les faits reprochés à l'intéressé pouvaient caractériser, en raison de leur nature, des fautes disciplinaires. Aussi, **l'agent aurait dû être mis à même de présenter ses observations avant que le maire ne le licencie**. Certes, un entretien préalable à la décision litigieuse avait bien eu lieu entre l'agent et le maire mais sans qu'un compte-rendu ne soit établi et permette aux juges de s'assurer que l'agent avait pu présenter utilement sa défense. En outre, le fait que l'intéressé ait pu présenter ses observations devant la commission administrative paritaire saisie pour avis sur son projet de licenciement ne dispensait pas le maire de respecter la procédure contradictoire qui s'imposait.

Le licenciement litigieux a donc été annulé.

➤ [CAA Bordeaux, 6 décembre 2021, n° 20BX00727](#)

Stage – L'évaluation du stagiaire en période probatoire ne peut être assimilée à un compte-rendu d'un entretien professionnel

Un agent contractuel a été nommé fonctionnaire stagiaire en qualité d'adjointe administrative. Le maire l'a licencié en cours de stage pour insuffisance professionnelle. L'agent demande l'annulation de cette décision. Il conteste le fait de ne pas avoir signé le compte-rendu des entretiens d'évaluation de son stage et de ne pas avoir pu présenter d'observations à la suite de ces entretiens.

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, le juge administratif rappelle que l'agent doit pouvoir consulter son dossier administratif.

Cependant, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration, ni de faire signer par le fonctionnaire stagiaire l'évaluation de son aptitude à exercer ses fonctions constatée pendant son stage, ni de lui permettre de formuler ses observations sur cette évaluation, au moment où il y est procédé. En effet, **cette évaluation du stagiaire en période probatoire ne peut être assimilée au compte-rendu de l'entretien professionnel du fonctionnaire territorial titulaire**.

➤ [CAA Marseille, 25 janvier 2022, n° 19MA05555](#)

Action sociale – Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient du même droit à l'attribution des titres-restaurant que s'ils exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation

S'estimant éligible au régime des titres-restaurant, un agent public en a sollicité l'attribution auprès de son administration. Cette dernière a refusé au motif que son lieu de travail, en présentiel, se situe à proximité d'un restaurant administratif.

Pour le Conseil d'État, lorsqu'une administration décide d'attribuer des titres-restaurant à ses agents, dans les conditions prévues par l'ordonnance n°67-830 du 27 septembre 1967, **les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient du même droit à l'attribution de ces titres que s'ils exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation**.

Par suite, un agent, qui pouvait bénéficier sur son lieu d'affectation de l'accès à un dispositif de restauration collective excluant l'attribution de titres-restaurant, n'avait pas davantage droit aux titres-restaurant pour les jours de travail effectués à son domicile, au cours de la même période.

➤ [Conseil d'État, 7 juillet 2022, n° 457140](#)

Prise en charge du chômage d'un fonctionnaire stagiaire non titularisé

Question :

Le Gouvernement compte-t-il modifier le système de prise en charge du chômage d'un stagiaire non titularisé dans la fonction publique territoriale ?

Réponse :

En vertu de l'article 5 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, le fonctionnaire territorial stagiaire **peut être licencié** pour insuffisance professionnelle lorsqu'il est en stage depuis un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage.

En outre, l'article 17 du même décret prévoit que le fonctionnaire territorial stagiaire qui perd involontairement son emploi perçoit à ce titre, s'il remplit les conditions d'octroi, l'allocation de retour à l'emploi.

Les cas dans lesquels la privation d'emploi est involontaire ont été limitativement énumérés par l'article 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, parmi lesquels figure la **perte d'emploi résultant d'un licenciement**.

Les **conditions d'octroi** de l'allocation d'assurance, dénommée allocation d'aide au retour à l'emploi, outre la privation involontaire d'emploi au sens de l'article L.5422-1 du code du travail, sont rappelées à l'article 1^{er} dudit règlement d'assurance chômage : **une durée d'affiliation nécessaire, des conditions d'âge, d'aptitude physique, de recherche d'emploi et d'inscription comme demandeur d'emploi**.

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que le **fonctionnaire territorial stagiaire non titularisé** à l'issue de la période de stage initiale ou prorogée se trouve licencié pour insuffisance professionnelle, et par conséquent, **involontairement privé d'emploi** au sens de l'article L. 5422-1 du code du travail. Il est donc éligible à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, **sous réserve de remplir l'ensemble des conditions susmentionnées**.

S'agissant de l'indemnisation au titre du chômage de l'agent public involontairement privé d'emploi prévue par les articles R.5424-2 et 5424-3 du code du travail, la comparaison des durées d'emploi effectuées pour le compte de chacun des employeurs permet de déterminer l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue et qui aura donc la charge de l'indemnisation.

La règle de la durée d'emploi la plus longue s'applique pour la détermination de la charge de l'indemnisation sauf en cas d'égalité de durée d'emploi où la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur.

En application de l'article L.5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales peuvent adhérer au régime d'assurance chômage uniquement pour les agents non titulaires. S'agissant d'un fonctionnaire titulaire ou stagiaire de la fonction publique territoriale, l'indemnisation de l'allocation d'assurance est dans tous les cas à la charge de l'employeur.

Il n'est pas envisagé à ce stade de modifier le régime d'indemnisation des agents publics involontairement privés d'emploi.

[Question écrite n° 26498 publié au JO du Sénat, 14/04/2022](#)



La période de stage

Le stage est la période qui **suit la nomination** d'un fonctionnaire et **précède sa titularisation**, permettant d'apprécier son aptitude professionnelle.

Pendant le stage, l'intéressé est par principe soumis aux dispositions applicables aux fonctionnaires titulaires, sous réserve qu'elles soient compatibles avec sa situation particulière de stagiaire et dans les conditions prévues par le [décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992](#).

La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire

La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire a un caractère **conditionnel**. Lorsque l'agent est nommé, il peut être radié de la liste d'aptitude.

La titularisation ne peut être prononcée par l'autorité territoriale qu'à **l'issue du stage**.

Le fonctionnaire est nommé **dans un emploi permanent correspondant à son grade** par **arrêté individuel**, le cas échéant, après création de déclaration de vacance d'emploi (DVE), et le cas échéant suite à inscription sur liste d'aptitude (pour les grades accessibles par concours).



La DVE n'est pas nécessaire lorsque le fonctionnaire stagiaire était auparavant recruté en tant qu'agent contractuel de droit public dans la collectivité sur le fondement des articles L.332-8 ou L.332-14 du Code Général de la

Fonction Publique (CGFP), à condition que les missions de l'emploi occupé correspondent aux fonctions que son grade lui donne vocation à exercer (article L.327-5 du CGFP).

Il doit satisfaire aux conditions requises pour être nommé stagiaire :

- posséder la **nationalité française**, ou, être **ressortissant européen** ;
- jouir de ses **droits civiques** ;
- ne pas avoir de **mention incompatible** avec l'exercice des fonctions au bulletin n°2 de son casier judiciaire ;
- être en **situation régulière** au regard du code du service national ;
- remplir, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les **conditions de santé particulières** prévues par les statuts particuliers de son cadre d'emplois.

La durée du stage

Sauf exception (administrateurs, ingénieurs en chef notamment), le stage dure **un an** suite à un concours ou en cas de nomination sur un grade à accès direct et **six mois** suite à une nomination par le biais de promotion interne.

Le **fonctionnaire à temps non complet** effectue son stage dans les mêmes conditions et pour les mêmes durées que le fonctionnaire stagiaire à temps complet.

Lorsque le **fonctionnaire intercommunal** est nommé stagiaire à des dates différentes dans chaque collectivité employeur, c'est la collectivité qui a recruté l'agent en premier qui prendra la décision de titularisation après avis ou sur proposition des autres autorités territoriales. La durée de stage peut donc être écourtée dans les autres collectivités.

Les positions statutaires

Le fonctionnaire stagiaire est nommé pour occuper les fonctions liées à un emploi du grade où il a vocation à être titularisé.

Il ne peut donc **ni être mis à disposition** à titre individuel (exception faite des policiers municipaux), **ni bénéficier d'un détachement ou d'une disponibilité**.

De même, le fonctionnaire stagiaire **ne peut pas bénéficier d'une mutation externe** pendant la période de son stage.

Les droits et obligations du fonctionnaire stagiaire

Le fonctionnaire stagiaire est soumis aux droits et obligations des agents publics prévus par le CGFP.

Il acquiert un **droit à carrière**. Il est classé dans la grille indiciaire correspondant à son grade, à son cadre d'emplois et à sa catégorie hiérarchique.

Les services antérieurs de l'agent, effectués dans le secteur public ou le secteur privé, peuvent être pris en compte sous certaines conditions lors de son

classement dans un échelon de la grille indiciaire correspondant à son grade de recrutement.

Le fonctionnaire stagiaire peut percevoir **tout ou partie des éléments de rémunération prévus pour les fonctionnaires titulaires** (traitement brut indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, régime indemnitaire, avantages en nature).

Avant sa titularisation, il doit obligatoirement effectuer une **formation d'intégration** organisée par le CNFPT dont la durée est fixée par les statuts particuliers du cadre d'emplois dont il relève (sauf exception, dix jours pour les catégories A et B et cinq jours pour la catégorie C).

Cette formation n'est pas à suivre après une nomination par voie de promotion interne.

Le fonctionnaire stagiaire bénéficie également de **droits à congés rémunérés et non rémunérés**.

L'évaluation

Tout au long de la période probatoire et provisoire que constitue le stage, le fonctionnaire stagiaire doit **faire l'objet d'une évaluation de la part de l'autorité territoriale** qui est organisée de manière discrétionnaire.

Cet entretien à l'occasion du stage **diffère de l'entretien professionnel** qui est réservé aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels recrutés par CDI ou par CDD d'une durée supérieure à un an.

La titularisation

La titularisation n'est pas de droit à l'expiration du stage, mais résulte seulement d'une décision expresse de l'autorité territoriale. Cette décision dépendra de la manière de servir de l'agent notamment.

La période normale de stage est **prise en compte pour l'avancement**. La totalité de la période de stage est **validée pour la retraite**.

Les congés de toute nature (de maladie par exemple), autres que le congé annuel, entraînent, en principe, une **prolongation du stage** et donc un report de la date de titularisation. Il en est de même en cas de temps partiel.

Si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage, l'autorité territoriale peut décider de **proroger le stage**.



La Commission Administrative Paritaire n'a plus à être consultée sur la décision de prorogation du stage.

En cours de stage, le fonctionnaire peut être **licencié pour insuffisance professionnelle** à condition que le stagiaire ait effectué un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage. La décision de l'autorité territoriale doit être **motivée** et l'agent a droit à la **communication de son dossier individuel**.

L'autorité territoriale peut décider à l'issue du stage de **ne pas titulariser le fonctionnaire**. Ce refus doit être justifié par des faits caractérisant des **insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé**.

Le fonctionnaire stagiaire peut également être licencié et donc **radié et par l'autorité territoriale** pour les motifs suivants :

- faute disciplinaire,
- perte des droits civiques,
- suppression d'emploi,
- inaptitude physique,
- abandon de poste.



La CAP doit être saisie préalablement :

- *au licenciement du fonctionnaire stagiaire pour insuffisance professionnelle,*
- *en cas de refus de titularisation (article 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989).*

En cas de licenciement pour faute disciplinaire, le Conseil de discipline (CAP en formation restreinte) doit être saisi pour avis au préalable.

Le licenciement pour inaptitude physique du fonctionnaire stagiaire ne nécessite pas de consulter la CAP mais le Conseil Médical en formation plénière (article 5-1 3° du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

Le licenciement pour suppression d'emploi du fonctionnaire stagiaire ne nécessite pas de consulter la CAP mais le Comité Technique (le Comité Social Territorial à compter du 1^{er} janvier 2023).

Le stage peut également prendre fin à la suite de la **démission** ou du **décès** du fonctionnaire stagiaire.

Le fonctionnaire peut demander à être **réinscrit sur la liste d'aptitude** lorsque l'autorité territoriale met fin à ses fonctions en raison de la suppression de son emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à sa manière de servir (ex : congé de longue maladie ou longue durée). Dans le cas contraire, il perd le bénéfice de son concours.



? Quelles sont les sanctions disciplinaires pouvant être infligées à un fonctionnaire stagiaire ?

Réponse :

Comme tout agent public, le fonctionnaire stagiaire est soumis au régime d'obligations prévu par le Code Général de la Fonction Publique (CGFP). **En cas de faute, il peut être sanctionné.**

L'article 6 du n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixe la liste des sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées aux fonctionnaires stagiaires :

- l'avertissement,
- le blâme,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à 15 jours,
- l'exclusion définitive du service.

L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à 15 jours et l'exclusion définitive du service ne peuvent être prononcées qu'après **avis préalable du Conseil de discipline** (Commission Administrative Paritaire en formation restreinte).

Comme le fonctionnaire titulaire, le stagiaire a droit à la **communication du dossier individuel** préalablement au prononcé de la sanction et doit pouvoir **faire valoir ses observations**. Il peut également être **assisté du ou des défenseurs de son choix** au cours de la procédure disciplinaire.

? Le fonctionnaire stagiaire peut-il ouvrir un compte épargne-temps ?

Réponse : NON

L'article 2 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale dispose que **les fonctionnaires stagiaires** soumis aux dispositions du décret n° 92-1194 **ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps (CET)**. Ceux qui avaient acquis antérieurement des droits à congés au titre d'un compte épargne-temps en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel ne peuvent ni les utiliser ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage.

Pendant l'année de stage, le fonctionnaire ne peut pas ouvrir un CET. Il doit attendre d'avoir été titularisé.

Le fonctionnaire détaché pour stage ou l'agent contractuel bénéficiant d'un congé de mobilité pour stage conserve son CET, s'il en a ouvert un. Cependant, pendant la période de stage, il ne peut ni l'alimenter, ni utiliser les jours épargnés.

? La collectivité peut-elle imposer au fonctionnaire stagiaire un engagement de servir ?

Réponse : NON

Une collectivité ne peut pas imposer par elle-même un engagement de servir à un fonctionnaire qui vient d'être nommé. Cela doit être expressément prévu par un texte.

L'article L.327-8 du CGFP dispose que le fonctionnaire territorial qui suit ou qui a suivi les formations prévues par un statut particulier précédemment à sa prise de fonction peut être soumis à l'obligation de servir dans la fonction publique territoriale. Seuls les **agents du cadre d'emplois des policiers municipaux** sont concernés pour l'instant.

L'article L.512-25 du CGFP prévoit également **en cas de mutation de l'agent dans les trois années qui suivent sa titularisation**, la collectivité ou l'établissement d'accueil verse une indemnité à la collectivité ou à l'établissement d'origine, au titre :

- de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire ;
- du coût, le cas échéant, de toute formation complémentaire suivie par l'agent durant ces trois années.

A défaut d'accord sur le montant, la collectivité ou l'établissement d'accueil rembourse la totalité des sommes engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine.

? Quels sont les congés dont peut bénéficier le fonctionnaire pendant son stage ?

Réponse :

Le fonctionnaire stagiaire a droit à des congés rémunérés et non rémunérés conformément à ce que prévoit le décret n° 92-1194. Certains congés ont une incidence sur la durée du stage et sur la date d'effet de la titularisation.

Le fonctionnaire stagiaire peut bénéficier des **congés rémunérés** suivants :

Congés rémunérés	Sur la durée du stage	Sur la date d'effet de la titularisation
Congés annuels et autorisations d'absence	Sans incidence	Sans incidence
Réserve opérationnelle	Sans incidence	Sans incidence
Congé de maternité Congé de naissance Congé de paternité et d'accueil de l'enfant Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption Congé d'adoption	Sont pris en compte comme temps de stage à raison de 1/10 ^{ème} de la durée globale de celui-ci. Toute période de congé accordée au-delà de ce délai retarde d'autant la date de titularisation	La décision de titularisation est reportée de la durée du congé. Exemple : Nomination le 1 ^{er} février 2022. Titularisation prévue le 1 ^{er} février 2023. Congé maternité du 24 juillet au 26 novembre 2022 soit 126 jours. En appliquant la franchise de (1/10 ^e sur 360 jours), le stage devrait être prolongé de 90 jours soit <u>jusqu'au 1^{er} mai 2023</u> . La date de titularisation serait donc possible au 2 mai 2023.
Congé de maladie ordinaire Congé de longue maladie Congé de grave maladie Congé de longue durée	Sont pris en compte comme temps de stage à raison de 1/10 ^{ème} de la durée globale de celui-ci. Toute période de congé accordée au-delà de ce délai retarde d'autant la date de titularisation	La date d'effet de la titularisation est déterminée en prenant en compte la durée des congés de maladie dépassant le dixième de la durée du stage.
Congé de représentation d'une mutuelle ou d'une association	Prolonge la durée du stage	La décision de titularisation est reportée de la durée du congé.

Le fonctionnaire stagiaire peut bénéficier des **congés non rémunérés** suivants :

Congés non rémunérés	Sur la durée du stage	Sur la date d'effet de la titularisation
Congé parental Congé de présence parentale Congé pour solidarité familiale Congé de proche aidant Congé pour raisons familiales Congé pour convenances personnelles Congé pour service national Congé pour stage ou scolarité	Prolonge la durée du stage	La décision de titularisation est reportée de la durée du congé.

Rapport Social Unique (RSU) : RAPPEL

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.

Nous vous rappelons que la réalisation de ce RSU est un **moment fort** pour les collectivités. Il permet en effet de **dresser un bilan des ressources humaines** et donc de disposer d'informations précises actualisées sur différentes **thématiques** : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social.

Vous avez jusqu'au **15 décembre 2022**, pour compléter et transmettre votre RSU. Nous vous conseillons de ne pas attendre le dernier moment, ce qui pourrait rendre les blocages rencontrés difficiles à lever.

Aucun délai supplémentaire ne sera possible.

Remplir son R.S.U. permet :

- ✓ De répondre à l'obligation légale,
- ✓ De mesurer les évolutions dans votre collectivité,
- ✓ De la comparer aux autres collectivités de même type et strate,
- ✓ D'alimenter vos Lignes Directrices de Gestion, plan d'égalité professionnelle...
- ✓ D'enrichir le dialogue social,
- ✓ De piloter votre politique R.H.

Pour vous aider :

- [Guide utilisateur](#)
- F.A.Q. directement accessible sur le portail
- Contact : c.danton@cdg16.fr ou 05.45.69.70.08

Elections professionnelles

Sur la base des listes électorales établies fin septembre, et compte tenu des rectifications qui ont pu y être apportées dans le cadre des demandes de réclamation, le **matériel de vote** par correspondance concernant les instances représentatives placées auprès du Centre de Gestion (CAP, CCP, CST), va vous être adressé entre le 10 et le 14 novembre.

Pour chaque scrutin, il vous appartient de remettre les documents correspondants à chacun des agents inscrits sur la liste électorale, **le plus rapidement possible, et au plus tard le lundi 28 novembre 2022.**

Les organisations syndicales ayant déposé une liste sont :

C.A.P. - catégorie A : [Listes candidats](#)

- CFDT Interco 16
- Syndicat départemental FO des territoriaux de la Charente
- UNSA territoriaux de la Charente et SNDGCT-section départementale 16 (liste commune)

C.A.P. - catégorie B : [Listes candidats](#)

- CFDT Interco 16
- Syndicat départemental FO des territoriaux de la Charente
- UNSA territoriaux Charente

C.A.P. - catégorie C : [Listes candidats](#)

- CFDT Interco 16
- Coordination syndicale départementale CGT des syndicats des services publics de la Charente
- Syndicat départemental FO des territoriaux de la Charente
- UNSA territoriaux de la Charente

C.C.P. : [Listes candidats](#)

- UNSA territoriaux de la Charente et SNDGCT-section départementale 16 (liste commune)

C.S.T. : [Listes candidats](#)

- CFDT Interco 16
- Coordination syndicale départementale CGT des syndicats des services publics de la Charente
- Syndicat départemental FO des territoriaux de la Charente
- UNSA territoriaux de la Charente et SNDGCT-section départementale 16 (liste commune)



Tarifs 2023

Le Conseil d'Administration du 2 novembre a révisé certains tarifs de services à compter du 1^{er} janvier 2023.

Seuls sont revalorisés les cotisations et prestations de la diététicienne et du service de paies à façon.

- Retrouvez [tous les tarifs](#) sur notre site.

Assurance des risques statutaires



Les collectivités et établissements publics, jusqu'à 30 agents CNRACL, qui adhèrent au contrat groupe souscrit et négocié par le CDG 16, auprès de SOFAXIS/CNP, couvrent les risques :

- Décès
- Accident de service, accident de trajet, maladie professionnelle (CITIS)
- Maternité, paternité, adoption
- Congé de longue maladie et de longue durée (CLM, CLD)
- Maladie ordinaire
- Temps partiel thérapeutique.

A compter du 1^{er} janvier 2023, les taux avec franchise à 80% sur les I.J. seront (*sous réserve de délibération du CA de décembre*) :

6,99 % pour le contrat avec une franchise en maladie ordinaire de **15 jours**
(soit une hausse limitée à **+2,34%**).

6,06 % pour le contrat avec une franchise en maladie ordinaire de **30 jours**
(soit une hausse limitée à **+2,36%**).

Nous vous rappelons que vous disposez de la possibilité exceptionnelle de modifier votre durée de franchise en CMO, sous réserve de nous en informer **avant le 25 novembre**.

Un courrier détaillé vous a été adressé en ce sens.

Le Conseil en organisation : une nouvelle mission pour le CDG 16

Le métier de conseiller en organisation, bien qu'inscrit depuis plus de 15 ans au sein du référentiel métier de la FPT, émerge fortement depuis quelques années. Depuis la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, les Centres de Gestion peuvent assurer du conseil en organisation à la demande des collectivités et établissements publics (article 80).

En effet, les tensions vécues ces derniers temps par les collectivités (raréfaction des moyens, e-administration et modernisation, mutualisation et redécoupage territorial, application de la loi de transformation, exigence de la qualité de vie au travail...) justifient l'appel à ce type de compétences et d'expertise permettant de trouver des solutions et répondre aux enjeux ainsi posés.

A défaut de pouvoir investir sur ce type de fonction, les plus petites collectivités disposent de deux alternatives

pour se faire accompagner sur ces problématiques : le recours à des cabinets de conseil externes ou l'appel aux Centres de Gestion qui se sont dotés de cette compétence.

La mise en œuvre de ce nouveau service, inscrite dans le projet d'établissement adopté en décembre 2020 et actée par le Conseil d'Administration du 2 novembre, constitue à la fois un outil supplémentaire de réponse aux difficultés rencontrées par les élus locaux dans leurs fonctions d'employeur, mais également une démarche structurante valorisant la diversité des compétences du CDG 16 en les organisant de manière transversale et complémentaire.

A titre d'exemples, sans que cela ne soit exhaustif, il pourra s'agir d'accompagnements :

- Sur des projets ou outils R.H. : mise en œuvre des L.D.G, refonte du RIFSEEP, mise en place d'un plan de formation, rédaction d'un règlement intérieur, mise en place de la procédure d'entretien professionnels, ...
- Sur une organisation ou réorganisation de services : refonte de l'organisation du temps de travail, définition d'un organigramme cible, mutualisations, ...
- Diagnostic personnalisé à partir de problématiques rencontrées, préconisations et mise en œuvre : absentéisme, masse salariale...
- À la mise en œuvre d'un projet plus large ayant un impact sur les R.H. : déclinaison du projet du territoire, projet de fusion...

S'agissant d'une mission facultative, prévue par l'article L452-40 du Code Général de la Fonction Publique, sa mise en œuvre nécessite l'adhésion à **une convention de service qui vous sera proposée au début de l'année 2023**.

Retour sur : « Je prépare ma retraite »



108 participants, répartis sur deux demi-journées, ont été accueillis à la salle des fêtes à Gond-Pontouvre le mardi 4 octobre.

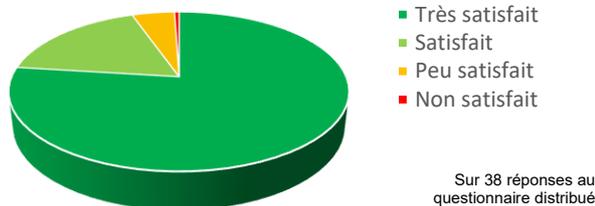
Deux séances d'information dédiées aux actifs proches du départ à la retraite ont permis aux intéressés de connaître notamment les modalités d'attribution des droits à pension CNRACL.

Le [support de cette présentation](#) peut être téléchargé sur notre site, menu « PUBLICATIONS » / Les supports des réunions d'information / "Je prépare ma retraite".

Retour sur : « La prévention des conflits au travail »



58 participants ont été accueillis au Centre de Gestion le 20 octobre, lors de la réunion de sensibilisation à la prévention sur les situations de conflits au travail.



NB : Le CDG n'est pas un organisme de formation. Son objectif est de sensibiliser les employeurs sur leurs rôles et leurs responsabilités. Les formations proposées par le CNFPT sont une continuité pertinente et possible pour approfondir un sujet à titre individuel.

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

Prévention des R.P.S.



Les risques psychosociaux (R.P.S) peuvent être, pour les agents, des situations de travail présentant :

- du stress généré par une perception déséquilibrée entre les contraintes des missions et les moyens pour y faire face ;
- des violences commises par des personnes internes à la collectivité (harcèlement moral ou sexuel, conflits entre personnes...) ou extérieurs tels que les administrés (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

Ils peuvent avoir des effets dévastateurs sur un collectif de travail et toucher durablement l'état de santé individuel d'un ou plusieurs agents.

Comme pour tous les risques professionnels, les RPS doivent faire l'objet d'une évaluation, être inscrits et mis à jour dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels afin que soit ensuite défini un plan d'actions qui sera décliné pour prévenir leur survenue. Prévenir les RPS se déroule sur un temps long, avec une méthode instaurant un dialogue sur le travail, tout en maîtrisant les tensions issues de ce dialogue avant de parvenir à des bénéfices.

Lutter contre les RPS demande avant tout un engagement fort de l'autorité territoriale et de la direction des services. Faute d'agir suffisamment tôt, des dégradations discrètes mais durables des conditions de travail sont à craindre. Il sera alors beaucoup plus difficile de restaurer un climat de confiance et une organisation efficiente.

Le Centre de Gestion dispose d'un préventeur formé à la prévention des risques psychosociaux qui peut réaliser **l'évaluation RPS en complément de votre D.U.E.R.P.** Cette évaluation peut également cibler un service ou une équipe identifiée.

➤ Contact : [Naïs BOUTENEGRE](#) – 05.45.69.45.85

• **CT (formation CHSCT) + Comité Technique : 14 novembre**
(ordre du jour clos)

• **CAP / CCP : 6 décembre**
(date limite de réception des dossiers : le 4 novembre)

En raison du renouvellement intégral des instances 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.

- [Calendrier 2023 des CST](#)
- [Calendrier 2023 des CAP/CCP](#)

• **Conseil Médical (formation restreinte) : 15 décembre**

• **Conseil Médical (formation plénière) : 1^{er} décembre**
(date limite de réception des dossiers : le 10 novembre)

Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées



Du 14 au 20 novembre, l'objectif de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées est de faire se rencontrer employeurs, élus, agents, associations et bien entendu demandeurs d'emploi en situation de handicap.

La SEEPH est l'occasion de s'interroger sur les différents dispositifs mis en place pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Pour la première fois, le CDG 16 participe et porte une action de sensibilisation sur le thème des nouvelles technologies de communication que sont les Webinaires et les visioconférences : **Comment adapter les postes administratifs au handicap visuel, auditif et moteur ?**

Grâce à un partenariat avec 4 collectivités du département (les communes de Confolens et La Couronne, les Communautés de Communes des 4 B et de l'agglomération de Grand Cognac, couvrant le territoire charentais), l'association DIAPASOM qui animera des ateliers de mise en situation et la société EB 16 qui prête du matériel, la Cellule d'Insertion et de Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (CIMETH) du CDG 16 présentera un poste bureautique adapté à cet enjeu d'accessibilité du numérique.

Comme les éditions précédentes, [LADAPT](#), [l'AGEFIPH](#) et le [FIPHP](#), co-organisateurs, proposeront plusieurs rendez-vous communs autour des thématiques sociales et sociétales liées à l'emploi.

Pour une question d'organisation, les places sont à réserver en ligne jusqu'au 7 novembre.

Inscription obligatoire :

- [Le 9 novembre de 13h30 à 17h à LA COURONNE](#)
- [Le 16 novembre de 8h30 à 12h à BARBEZIEUX](#)
- [Le 16 novembre de 14h à 17h30 à ROUILLAC](#)
- [Le 25 novembre de 9h à 12h30 à CONFOLENS](#)

➤ En savoir plus : [SEEPH](#)



DuoDay

Cette même semaine, le CDG 16 s'engage également dans le DUODAY qui aura lieu le 17 novembre.



Le temps d'une journée, un agent forme un binôme avec une personne atteinte de handicap et lui fait découvrir son environnement de travail, son activité. C'est l'occasion de susciter des vocations voire d'enclencher, à l'issue de cette journée, un parcours d'insertion chez un demandeur d'emploi porteur de handicap.

Le CDG 16 propose 3 duos sur des postes de technicien informatique, secrétaire médicale, adjoint administratif. D'autres collectivités participent et proposent des duos :

- Agent d'entretien des espaces verts (La Couronne, Gond-Pontouvre, Ruelle-sur-Touvre)
- Agent administratif (La Couronne, Syndicat d'aménagement des rivières du Bandiat, de la Tardoire et de la Bonnieure)
- Agent de restauration (La Couronne)
- Police municipale (Ruelle-sur-Touvre)
- Assistant Ressources Humaines (Ruelle-sur-Touvre)

➤ En savoir plus : [DuoDay](#) / [FIPHP](#)

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

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

➤ Contact : [CIMETH](#) – 05.45.69.69.97

Journée d'information

Nous vous proposons :

➔ le **29 novembre 2022**

de 9 heures à 12 heures

au Centre culturel le Vingt-Sept – 139 Bd d'Encamp – 16170 ROUILLAC

Une matinée d'information sur l'**actualité statutaire**, l'actualité de votre CDG et un FOCUS sur l'exercice du droit syndical.

➤ [Plan](#) + [Inscription obligatoire](#)



- **Note d'information :**

- [Abandon de poste](#)
- [Mutation interne](#)
- [Revalorisation des carrières et de la rémunération des agents de catégorie B au 1^{er} septembre 2022](#)
- [Le risque routier](#)

- **Fiches carrières :**

- [Rédacteur \(sept. 2022\)](#)
- [Animateur \(sept. 2022\)](#)
- [Assistant de conservation \(sept. 2022\)](#)
- [Assistant d'enseignement \(sept. 2022\)](#)
- [Éducateur des APS \(sept. 2022\)](#)
- [Chef de service de P.M. \(sept. 2022\)](#)
- [Technicien \(sept. 2022\)](#)
- [Auxiliaire de puériculture \(sept. 2022\)](#)
- [Technicien paramédical \(sept. 2022\)](#)
- [Aides-soignants \(sept. 2022\)](#)

- **Modèles :**

- [Abandon de poste – Courrier de mise en demeure / Arrêté radiation](#)
- [Délibération établissant les conditions d'octroi des indemnités horaires pour travaux supplémentaires \(IHTS\)](#)



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](#)

1^{ÈRE} RENCONTRE NATIONALE DES RÉFÉRENTS LAÏCITÉ DE L' ANDCDG

Vendredi 9 décembre 2022 de 9h à 12h

Le 9 décembre étant la journée nationale de la laïcité, c'est l'occasion de se coordonner et de vous offrir cet espace d'échanges et de sensibilisation.



- Qu'est-ce que la laïcité en 2022 pour la fonction publique territoriale ?
- Comment la concilier avec les autres principes du service public?
- Le droit permet-il de tout régler?
- Comment en faire un enjeu managérial ?

PRÉPROGRAMME

9h - Accueil par **Olivier Ducrocq**, Président de l'ANDCDG et **Benoit de Kilmaine**, président de la commission Relations agents-employeurs.

9h15 - Propos introductifs : Aspects généraux sur les questions de laïcité dans la société - **Vincent Genin**, historien et sociologue de la laïcité, chercheur à l'École pratique des Hautes études, auteur de *La laïcité, objet de sciences sociales en France des années 50 à aujourd'hui*.

9h30 - Les collectivités territoriales, la laïcité et le juge administratif. **Laurent Eck**, Maître de conférences en droit public, Université Lyon 3.

10h - Droits et obligations des agents en matière de laïcité : animation **Mathilde Icard**, Directrice générale du Centre De Gestion du Nord, animatrice du réseau déontologie de l'ANDCDG.

10h30 - Table ronde, le rôle du référent laïcité : avec **Claude Beaufiles**, **Johanne Saison**, **Elise Untermaier-Kerléo**, ainsi que des représentants de collectivités.

