

LE MAG RH



Focus du mois :
Le droit à l'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions

Journal Mensuel
 Octobre 2023, Numéro 56

Au sommaire :

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



Frais de déplacement : Revalorisation des indemnités de mission

Pour rappel, un agent peut prétendre au bénéfice des indemnités de mission :

- lorsqu'il se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale pour effectuer une mission, une tournée ou un intérim ([article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006](#)) ;
- lorsqu'il suit certaines actions de formation ([article 7 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001](#)).

Les taux de l'indemnité journalière de mission sont fixés par [l'arrêté ministériel du 3 juillet 2006](#).

Publié au Journal Officiel du 21 septembre 2023, [l'arrêté du 20 septembre 2023](#) revalorise, à compter du 22 septembre 2023, les frais de missions comme suit :

	France métropolitaine		
	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris
Hébergement	90 € (ex 70 €)	120 € (ex 90 €)	140 € (ex 110 €)
Repas	20 € (ex 17,50 €)	20 € (ex 17,50 €)	20 € (ex 17,50 €)

Également, dans tous les cas précités, le taux d'hébergement est désormais fixé à **150 €** (contre 120€ jusqu'à présent) pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

Rémunération : Revalorisation de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

[L'arrêté du 26 septembre 2023](#) revalorise le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires, selon leur grade à compter du 1^{er} octobre 2023.

Grades	Indemnité horaire
Officiers	12,96 € (ex 12,58 €)
Sous-officiers	10,43 € (ex 10,13 €)
Caporaux	9,24 € (ex 8,97 €)
Sapeurs	9,24 € (ex 8,36 €)

Carrières : Actualisation de diverses dispositions relatives à l'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B et des règles de classement de certains fonctionnaires de catégorie C

Publié au Journal Officiel du 8 octobre 2023, [le décret n°2023-927 du 7 octobre 2023](#) procède à l'accélération des carrières de certains fonctionnaires de catégorie B et modifie les règles de classement en catégorie C lors de la nomination dans les cadres d'emplois.

- 1- Le décret modifie les règles de classement suite à un avancement de grade au sein de certains cadres d'emplois de la catégorie B. Sont concernés les avancements de grade prenant effet à compter du **9 octobre 2023**.

5 ^e échelon	3 ^e échelon	½ de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	2 ^e échelon	Sans ancienneté

6 ^e échelon		
- avant un an	3 ^e échelon	Sans ancienneté
5 ^e échelon	2 ^e échelon	Sans ancienneté
4 ^e échelon	1 ^{er} échelon	½ de l'ancienneté acquise

- 2- Le décret modifie les règles de classement d'avancement de grade des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux sur les grades des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux principaux.

- 3- Le décret maintient les conditions de promotion au titre des avancements qui prévalaient avant l'entrée en vigueur du [décret n° 2022-1200 du 31 août 2022](#).

Pour rappel, le décret n°2022-1200 du 31 août 2022 a modifié les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B :

- réduction de la durée de carrière des deux premiers grades de la catégorie B (26 ans) ;
 - attribution de points d'indice majoré supplémentaires aux quatre premiers échelons du B1 et au premier échelon du B2.
- ⇒ Ces modifications statutaires ont impliqué un reclassement des agents concernés dans de nouvelles grilles indiciaires.

Des dispositions transitoires avaient été prévues afin que les agents figurant sur un tableau d'avancement de grade en 2022, ou qui auraient pu y figurer au titre des anciennes conditions en 2023, en conservent les droits.

Le [Décret n°2023-927 du 7 octobre 2023](#) entérine cette disposition transitoire et supprime la limite d'application de cette disposition au tableau d'avancement de grade au seul titre de l'année 2023.

- 4- Le décret modifie les règles de reprise des services (de droit public ou de droit privé) lors de la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie C de la fonction publique territoriale inscrites au sein du [décret n°2016-596 du 12 mai 2016](#).

Rémunération : Instauration d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Instaurée par le décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 dans la Fonction Publique d'Etat et la Fonction Publique Hospitalière, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle d'un montant variant de 300 à 800 euros doit faire l'objet de la publication d'un texte propre à la Fonction Publique Territoriale.

Le projet a été présenté aux organisations syndicales lors des séances du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale les 20 septembre et 4 octobre 2023.

Le gouvernement a accepté quelques évolutions de son projet, comme la fixation d'une date-limite pour le versement de la prime (le 30 juin 2024) mais conserve le caractère facultatif de la prime au sein de la Fonction Publique Territoriale. Le décret devrait être publié prochainement.

➤ [Communiqué de presse du CSFPT](#)

Charge patronale : un nouveau taux de la contribution CNRACL annoncé

Le gouvernement a annoncé que le taux de la contribution employeur CNRACL fixé depuis 2017 à 30,65 % sera porté à **31,65 %** en 2024 et qu'une mesure de compensation est prévue pour les collectivités territoriales.

➤ [Rép. min., n°05797 JO Sénat du 27 juillet 2023](#)

Cumul d'activités – Durée d'une autorisation de cumul d'activités dites accessoires

Une demande d'autorisation de cumul d'activités accessoires peut être formulée par un agent « sans en préciser le terme », c'est-à-dire pour une durée indéterminée.

De même, il n'y a aucune obligation imposée à l'administration de fixer un terme à une autorisation de cumul d'activités sollicitée pour une durée indéterminée : l'administration peut fixer ce terme, mais elle n'est pas tenue de le faire.

En tout état de cause, d'une part, l'administration a la possibilité de s'opposer à tout moment, dans l'intérêt du service, à la poursuite de l'activité dont l'exercice a été autorisé.

D'autre part, l'agent public a l'obligation de solliciter une nouvelle autorisation pour tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité qu'il exerce à titre accessoire.



À noter, cette décision du Conseil d'Etat a été rendue à l'égard d'un agent public de la Fonction Publique d'Etat et a vocation à s'appliquer, par analogie, aux agents publics territoriaux.

➤ [Conseil d'État, 19 juillet 2023, n°464504](#)

Droit de retrait – Exercice du droit de retrait pendant la crise sanitaire

Au début de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, une administration a considéré que les conditions du droit de retrait invoqué par un agent n'étaient pas réunies.

À l'inverse, le juge administratif a considéré que l'agent a pu légalement exercer son droit de retrait au motif que l'intéressé, au début de la crise sanitaire en 2020, avait des motifs raisonnables de penser qu'il se trouvait dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé en raison du risque d'exposition au virus de la covid-19. En effet, durant la période de retrait litigieuse, les exigences de distanciations sociales sur le site de travail n'étaient pas parfaitement respectées, il n'existait ni masques, ni essuie-mains jetables, ni gel hydro-alcoolique en quantité suffisante, et il n'existait pas davantage de prévention suffisante du risque de contamination par contact avec des surfaces inertes.

Par suite, en raison de l'insuffisance des mesures de prévention, nonobstant l'absence de faute qui aurait été commise par l'employeur dans la mise en œuvre des actions préconisées notamment par les directives gouvernementales, et sans qu'il soit besoin d'analyser si l'intéressé justifiait d'une circonstance médicale particulière, le droit de retrait était justifié et l'agent ne pouvait se voir appliquer une retenue sur traitement.

➤ [CAA Versailles, 7 juillet 2023, n°22VE00860](#)

Droits et obligations – Obligation de loyauté et droit au respect de la vie privée

Tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Il ne peut pas fonder une sanction disciplinaire sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie.

N'a pas été obtenu en méconnaissance de l'obligation de loyauté ou du droit au respect de la vie privée ou au secret des correspondances, le rapport technique réalisé par la direction des systèmes d'information d'une collectivité qui a consulté la messagerie professionnelle d'un agent dans le but de rechercher si celui-ci avait divulgué des informations confidentielles.

En effet, les utilisateurs avaient été avertis que des moyens de contrôle de leur messagerie pouvaient être mis en œuvre afin de vérifier que son usage était conforme aux obligations de discrétion professionnelle et de loyauté, à l'exception des courriels portant la mention "personnel" ou "privé" dans leur objet qui devaient être regardés comme sortant du contexte professionnel et ne pouvant faire l'objet d'un contrôle de contenu.

➤ [CAA Toulouse, 20 juin 2023, n°21TL00953](#)

Remplacement des fonctionnaires en disponibilité

Question :

Existe-t-il une limitation du nombre de disponibilités pouvant être accordées par une collectivité sur une même période, au regard de sa strate démographique ?

Réponse :

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement (hormis les cas de disponibilités pour exercer une activité professionnelle ou pour élever un enfant) et à la retraite (articles L. 514-1 et L. 514-2 du CGFP). Elle est prononcée par décision de l'autorité territoriale soit à la demande de l'intéressé, soit d'office.

La réglementation ne prévoit pas de nombre maximum d'agents en disponibilité selon des critères tenant à la démographie de la collectivité ou au nombre d'agents dans cette position en même temps. De telles règles seraient difficilement compatibles avec les disponibilités de droit ou prononcées d'office.

La durée maximale de la disponibilité est variable selon son objet.

Par une application combinée des dispositions des articles L. 513-23 et L. 514-6 du CGFP, au terme de sa disponibilité de courte durée, (jusqu'à six mois, conformément à l'article 8 du n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration), le fonctionnaire territorial est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.

Dans l'intervalle, il peut être remplacé par un agent contractuel, sur le fondement des dispositions de l'article L. 332-13 du CGFP. Dans ce cadre, le contrat est conclu pour une durée déterminée et peut être renouvelé, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence.

A contrario, si la durée de la disponibilité est supérieure à six mois, l'emploi du fonctionnaire en disponibilité doit être considéré comme vacant et faire l'objet d'une procédure de recrutement d'un autre fonctionnaire. Un agent contractuel ne pourra être recruté que dans les hypothèses d'une procédure infructueuse de recrutement d'un fonctionnaire ou dans l'attente de l'aboutissement de cette procédure, prévues respectivement par le 2° de l'article L. 332-8 et par l'article L. 332-14 du CGFP. Ces contrats à durée déterminée n'étant pas des contrats temporaires de remplacement d'agents territoriaux, leur échéance n'est pas soumise au retour du fonctionnaire mis en disponibilité.

[Réponse ministérielle n°05797 JO Sénat du 3 août 2023](#)

Le droit à l'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions



Afin de transposer la [Directive \(UE\) 2019/1152](#) du Parlement européen du 20 juin 2019, [l'article 21 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne est venu insérer au sein du Code Général de la Fonction Publique, un [article L. 115-7](#) qui prévoit un **droit à l'information** en faveur des agents publics (fonctionnaires et contractuels). Il porte sur les « *règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions* » de ces agents.

La **liste des éléments précis** qui doivent être communiqués aux agents publics ainsi que les **modalités** de cette communication ont été déterminés par le [décret n° 2023-845 du 30 août 2023](#) publié au journal officiel le 31 août 2023.

Le décret renvoie lui-même à un [arrêté du 30 août 2023](#) qui fixe les des modèles de documents d'information.



Le décret et l'arrêté sont entrés en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Les informations devant être communiquées à l'agent

- 1° La **dénomination et l'adresse** de l'**autorité administrative** assurant sa gestion,
- 2° Son **cadre d'emplois et son grade** lorsque l'agent est fonctionnaire et sa **catégorie hiérarchique** lorsqu'il est **contractuel**,
- 3° La **date de début d'exercice** de ses fonctions,
- 4° Le cas échéant, le **début de la période de stage** ou de la **période d'essai**, ainsi que leur **durée**,
- 5° En cas de conclusion d'un **CDD**, la **durée** de celui-ci,
- 6° **Le ou les lieux d'exercice** de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux,
- 7° Lorsque les **fonctions sont exercées à l'étranger**, la **mention du ou des Etats** où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement,
- 8° Sa **durée de travail ou son régime de travail**, les règles relatives à l'**organisation du travail** qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux **heures supplémentaires**,
- 9° Le **montant de sa rémunération**, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement,
- 10° Ses droits à **congés rémunérés**,
- 11° Ses droits à la **formation**,
- 12° Les **accords collectifs** relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires,
- 13° L'**organisme de sécurité sociale** percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale,
- 14° Les **procédures et les droits en cas de cessation** de ses fonctions.

Les modalités de cette communication

Elle intervient, en une ou plusieurs fois, au plus tard dans un délai de **7 jours calendaires à compter du 1^{er} jour d'exercice des fonctions**. Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées dans le délai, l'agent peut à tout moment en demander communication.

Elle est effectuée par **un ou plusieurs écrits** remis en mains propres ou adressés par envoi postal.

Elle peut également donner lieu à la mise à disposition sous format électronique.

Elle peut être faite selon des **modèles*** définis par [arrêté du 30 août 2023](#) :

La communication des informations mentionnées au 4°, au 7° s'agissant de la devise servant au paiement de la rémunération, ainsi qu'aux 8° à 11°, 13° et 14° peut prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

En cas de **changement de la situation** de l'agent public appelant une modification de l'une des informations prévues, cette communication a lieu au plus tard à la date d'effet de ce changement, sauf si ce changement résulte simplement de l'évolution des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il a été fait référence dans l'écrit ou le document.

Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées à un agent recruté antérieurement au 1^{er} septembre 2023, l'intéressé peut en demander communication à tout moment.

L'autorité en charge de la communication

L'**autorité administrative** assurant la gestion de l'agent public procède à la communication.

En cas de détachement : la communication des informations relatives à cet emploi et à la durée du détachement, à l'exception de celles mentionnées par la décision de détachement, peut également être faite par l'autorité administrative dont relève l'emploi occupé.

En cas de mise à disposition : la convention détermine l'autorité administrative devant procéder à la communication des informations relatives à l'emploi occupé et à la durée de la mise à disposition à l'exception des informations mentionnées dans la décision de mise à disposition.

Le contenu général des contrats tel que prévu aux articles 3 et 3-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 est modifié

L'article 3 du décret du 15 février 1988 est modifié et mentionne désormais que **le contrat doit faire apparaître les éléments suivants** :

- L'adresse de l'agent et de l'employeur,
- L'emploi occupé (*précédemment, il devait être mentionné le « poste occupé »*),
- Le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ainsi que, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées
- Le montant de la rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement.

Pour les contrats de projet, l'article 3-1 5° du décret du 15 février 1988 relatif à la fin du contrat a été également modifié et prévoit désormais que le contrat doit mentionner « les procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur.

Le CDG16 met à votre disposition des modèles à retrouver sur notre site.



? Les collectivités sont-elles susceptibles d'être condamnées pour les fausses informations qu'elles communiquent à leurs agents ?

Réponse : OUI.

Une collectivité commet une faute lorsqu'elle fournit à ses agents des indications erronées ([CE, ass., 20 mars 1974, n° 89236](#) ; [CE 26 mai 1999, n° 190554](#)).

Cette faute est susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité si l'agent démontre l'existence d'un préjudice et d'un lien de causalité avec la faute ([CE, 10 juillet 2002, n° 233089](#) ; [CAA Marseille, 22 Juillet 2020, n° 18MA05186](#) ; [CAA Lyon, 11 décembre 2007, n° 05LY00242](#)).

? Existe-t-il un droit à l'information de l'employeur public ?

Réponse : OUI.

Dans un certain nombre d'hypothèses, la réglementation ou le juge administratif organisent un droit à l'information de l'administration.

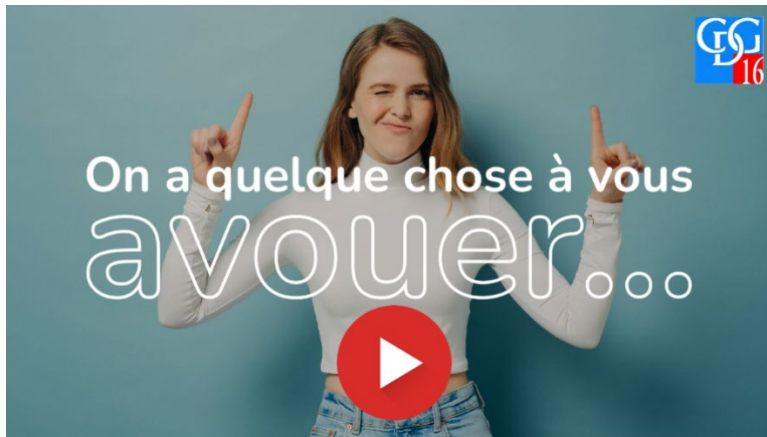
À titre d'illustrations, quelques exemples sont partagés ci-après :

- **En cas de mise en disponibilité excédant trois mois** : le fonctionnaire placé en disponibilité sur sa demande fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son cadre d'emplois d'origine trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité ([article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)) ;
- **Pour l'exercice du droit de grève** : dès lors qu'un accord est conclu avec les organisations syndicales visant à assurer la continuité des services publics (ou à défaut, qu'une délibération soit intervenue), les agents des 6 services visés à l'article [L114-7](#) du CGFP (par exemple l'accueil périscolaire), ont l'obligation d'informer l'autorité territoriale au plus tard 48 heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré ([article L114-9](#) du CGFP) ;
- **Pour le fonctionnaire qui cesse définitivement ou temporairement ses fonctions** : lorsqu'il projette d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou une activité libérale, il doit au préalable saisir l'autorité territoriale dont il relève ([article 18 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)) ;
- **Pour l'agent en arrêt de travail** :
 - o les agents contractuels doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique en application du régime général de sécurité sociale par la CPAM ([article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)) ;
 - o le fonctionnaire doit communiquer le certificat médical au plus tard dans un délai de 48 heures ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)) ;
 - o le fonctionnaire en congé de longue maladie, de longue durée ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service informe l'autorité territoriale de tout changement de domicile, sauf cas d'hospitalisation, de toute absence de son domicile supérieure à deux semaines. Il informe l'autorité territoriale de ses dates et lieux de séjour ([articles 29 et 37-14 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)) ;
- **Pour les agents publics qui bénéficient du supplément familial de traitement** : ils sont tenus d'informer sans délai leur administration que leurs enfants ne sont plus à leur charge (CAA Paris, 17 décembre 1996, n° 95PA03368).
- **Un agent peut-il être sanctionné pour sa « mauvaise » communication avec son employeur ?**

Réponse : OUI.

Un agent commet une faute lorsqu'il pratique la rétention d'informations professionnelles vis-à-vis de ses collègues et de ses supérieures hiérarchiques ([CAA Paris, 6 juin 2017, n° 16PA01181](#), blâme).

La faute sera d'autant plus grave si le manque de communication de l'agent aboutit à perturber le bon fonctionnement d'un service public ([CAA Versailles, 18 février 2016, n°14VE03148](#), blâme) et menace la santé ou la sécurité des usagers les plus fragiles ([CE, 13 juillet 2011, n° 307001](#), révocation ; [CAA Douai, 7 octobre 2010, n° 09DA00793](#), révocation).



Réunion d'information et d'actualité statutaire

Le **21 novembre 2023** de 14h00 à 17h00, à la [salle des fêtes de SAINT-MEME-LES-CARRIERES](#).

⇒ [Inscription](#)

La participation à cette demi-journée pourra donner lieu à délivrance d'une attestation de formation, sur demande.



Sommaire :

- Actualités statutaires et projets à venir :
 - o Rémunération (mesures au 1/01/24, prime de pouvoir d'achat, indemnité transport...)
 - o Droit à l'information des agents
 - o Carrière
 - o Réforme des retraites
- Actualités de votre CDG :
 - o renouvellement du contrat groupe d'assurance statutaire,
 - o protection sociale complémentaire / accord collectif national,
 - o désignation du référent déontologue des élus locaux,
 - o bilan des LDG,
 - o mise en place d'une équipe pluridisciplinaire en santé au travail,
 - o ouverture d'un portail S.I. RH à toutes les collectivités,
 - o présentation du nouveau site du CDG16.

• **CST + formation spécialisée : 11 décembre**
(date limite de réception des dossiers : le 10 novembre)

- **Conseil Médical** (formation plénière + restreinte) :
- le 23 novembre
 - le 21 décembre

Journée de sensibilisation aux T.M.S. : de la prévention à la gestion

Le service Prévention en partenariat avec la M.N.T., vous propose le **jeudi 9 novembre**, une journée consacrée aux Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) : de leur prévention à leur gestion.

A la salle l'Atrium de [GARAT – rue du Stade](#) (face au stade)



- [Formulaire d'inscription obligatoire](#) par demi-journée ou journée entière
- [Programme](#)

Entretiens professionnels annuels

Le dernier trimestre de l'année consacre la période des entretiens professionnels.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires ne se fonde plus sur une notation mais sur un entretien annuel réalisé par le supérieur hiérarchique direct de chaque agent.

Lorsque ce supérieur hiérarchique direct est l'autorité territoriale, l'élu réalise l'entretien (ex : secrétaire de mairie évalué par le Maire).

Il donne lieu à la formalisation d'un compte rendu notifié à l'agent qui entre en compte dans la préparation des tableaux d'avancement de grade et des listes d'aptitude à la promotion interne, selon les Lignes Directrices de Gestion de la collectivité et du CDG. Pour les agents contractuels, l'évaluation professionnelle est prise en compte lors de la réévaluation périodique de la rémunération.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'autorité territoriale doit viser ce compte rendu et peut formuler ses propres observations.

Tous les agents doivent bénéficier d'un entretien professionnel annuel.

L'obligation incombe autant à l'évaluateur de convoquer, qu'à l'agent de s'y présenter.

Récemment, un juge administratif a condamné un employeur public à indemniser un agent de son préjudice moral résultant de la faute qu'il a commise en ne procédant pas à des entretiens professionnels annuels pendant 4 ans, préjudice fixé par le juge à 3 000 €. (TA Rennes, 6e ch., 12 octobre 2023, n° 2101641).

Le Centre de Gestion met à votre disposition sur son site, un modèle de grille d'entretien, une note d'information, un guide...

NB : Tous les comptes-rendus sont à communiquer au CDG.



Promotion interne : vers un assouplissement des quotas ?

Les remontées formulées par les Centres de Gestion au travers de leur fédération sont-elles en train de payer ?

Mobilisés pour relayer les mécontentements des employeurs locaux sur les **quotas, jugés trop restrictifs**, en matière de promotion interne, les Centres de Gestion ont alimenté cet été une étude diligentée par la DGCL, destinée à apprécier l'impact d'une réforme des règles de promotion interne dans la FPT.

Sans remettre en cause le principe du recrutement par concours, il est ainsi envisagé d'assouplir le contingentement au bénéfice des agents et des employeurs.

Un décret serait donc en préparation pour assouplir les règles qui encadrent la P.I. et notamment abaisser le quota à une promotion pour 2 recrutements, contre 1 pour 3 actuellement.

A suivre...

Obligations lors d'accidents de travail

Pour rappel, dans les services des collectivités territoriales et établissements publics, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont celles définies notamment :

1. dans le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans le fonction publique territoriale,
2. aux livres 1^{er} à V de la quatrième partie du Code du travail et par les décrets pris pour leur application.

Le [décret n°2023-452 du 9 juin 2023](#) relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier est venu modifier le Code du travail.

Il prévoit que lorsqu'un **accident du travail mortel** survient, l'employeur doit désormais **informer l'inspection du travail dans les 12 heures**, sous peine de contravention de 5^{ème} classe (art. R4121-5, R4741-2 du Code du travail). La récidive est pénalement réprimée.

Cette information est communiquée par tout moyen permettant de conférer date certaine à cet envoi. Elle comporte les éléments suivants :

- 1° Le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie le travailleur au moment de l'accident ;
- 2° Le cas échéant, le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'accident s'est produit si celui-ci est différent de l'entreprise ou établissement employeur ;
- 3° Les noms, prénoms, date de naissance de la victime ;
- 4° Les date, heure, lieu et circonstances de l'accident ;
- 5° L'identité et les coordonnées des témoins, le cas échéant.

Pour mémoire, l'article 65 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics prévoit déjà que la formation spécialisée compétente est **réunie dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves**.

Il appartient donc aux collectivités et établissements publics relevant du CST du Centre de Gestion, de l'en informer.

Parcours formation « Référent handicap » dans la Fonction Publique Territoriale

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a consacré au plan légal le rôle éminent du référent handicap au sein de la fonction publique. Ces dispositions, qui figurent aujourd'hui à [l'article L131-9 du CGFP](#), précisent que « tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ».

Afin d'accompagner ces agents référents dans leurs fonctions, le CDG16 a mis en place des parcours de formation en partenariat avec un prestataire extérieur (H2L conseil).

Objectifs pédagogiques :

- Maîtriser les enjeux et impératifs du contexte législatif actuel,
- Être un acteur efficace de la mise en œuvre d'une politique handicap,
- Comprendre la notion de handicap au travail de façon objective,
- Conseiller et accompagner un agent en situation de handicap,
- Identifier « les bonnes pratiques » : en termes de communication, recrutement, maintien dans l'emploi, analyse de postes et montage de dossiers de financement auprès du financeur.



La session 2023 a débuté mi-septembre. Une prochaine session est envisagée en 2024.

La collectivité peut demander le remboursement de la formation auprès du FIPHFP.

➤ Pour plus de renseignements : [CIMETH](#)

Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées : du 20 au 25 novembre

Plusieurs manifestations auront lieu durant cette semaine.

- [Plus de détails](#)



vous pourrez retrouver la CIMETH du CDG 16 lors de :

- **HANDICHARENTE**, le 17 novembre à l'Espace Lunesse à ANGOULÊME,
- **LAB 2023**, le 21 novembre au lycée Jean Albert Grégoire à SOYAUX,
- **DUODAY** le 23 novembre, partout en Charente.



Formation de tuteur / maître d'apprentissage pour une personne porteuse de handicap - session 2023-2024

La formation débute les 14 et 15 novembre 2023 et sera animée par le CIBC Nouvelle-Aquitaine et la CIMETH du CDG16.

Objectifs pédagogiques :

- A l'issue de la formation le stagiaire aura la capacité de former et accompagner une personne porteuse de Handicap (PSH)

Objectifs généraux :

- S'approprier la notion de handicap de manière objective,
- Acquérir des connaissances juridiques, pédagogiques sur le contrat en alternance,
- Être formé et accompagné dans votre rôle d'accompagnateur d'une PSH,
- Elaborer des phases d'apprentissage adaptées.

La collectivité peut demander le remboursement de la formation auprès du FIPHFP.

- Pour plus de renseignements : [CIMETH](#)
05.45.69.69.96

Préparation et envoi des projets d'arrêté d'avancement de grade

En application des articles L452-35 et L522-26 du Code Général de la Fonction Publique, le tableau annuel d'avancement de grade est communiqué par chaque collectivité affiliée au Centre de Gestion qui en assure la publicité.

Au-delà de cette mission réglementaire du CDG, nos services peuvent vous adresser, **à votre demande**, les projets d'arrêté d'avancement de grade. Nous souhaitons attirer votre attention sur le fait que l'envoi, par vos services, du tableau annuel d'avancement de grade pour diffusion, ne vaut pas demande de production du projet d'arrêté individuel.

Pour cela, il vous appartient d'adresser votre demande par mail à vos gestionnaires RH, en précisant les éléments suivants :

- Les nom et prénom de l'agent ;
- La date de nomination souhaitée ;
- Le nom de sa(ses) autres collectivités employeurs, si l'agent concerné est intercommunal.

Pour plus d'informations, la [fiche de procédure](#) concernant les avancements de grade est consultable sur notre site.

Base documentaire

Mises à jour :

- [Supplément familial de traitement](#)
- [Le référent déontologue des élus](#)
- [Revalorisation des carrières et de la rémunération des agents de catégorie B au 01.09.2022](#)

Nouveau site internet



A l'occasion de la mise en ligne prochaine du nouveau site du CDG16, l'ensemble des liens historiques des documents et autres ressources du site actuel seront perdus. En particulier, tous les liens mentionnés dans les Mag. R.H. archivés ne seront pas redirigés.

Toutefois, vous retrouverez l'ensemble des ressources dans le nouveau site, soit dans leur menu thématique, soit par un **outil de recherche plus performant**.

