

# LE MAG RH



**Focus du mois :**  
**La réforme des retraites dans la fonction publique : principales dispositions**

Journal Mensuel  
 Septembre 2023, Numéro 55

## Au sommaire :

- **Actualités statutaires**.....2
- **Jurisprudences** .....4
- **Question écrite** .....4
- **Focus**..... 5-6
- **FAQ** .....7
- **Votre CDG & Vous**.....8-12



## Décès d'un enfant : Extension de la durée d'absence accordée au parent agent public

La [loi n°2023-622 du 19 juillet 2023](#) modifie la rédaction de l'article L. 622-2 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et augmente le nombre de jours d'autorisation spéciale d'absence (ASA) accordé à un agent en cas de décès de son enfant :

- **L'ASA est portée à 12 jours ouvrables** (contre 5 jours auparavant).
- **L'ASA est portée à 14 jours ouvrables** (contre 7 jours auparavant) lorsque :
  - l'enfant est âgé de moins de 25 ans,
  - l'enfant était lui-même parent (quel que soit son âge),
  - l'agent a la charge effective et permanente d'une personne âgée de moins de 25 ans.

Cette ASA de 14 jours s'accompagne d'une **ASA complémentaire de 8 jours**, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

➤ [Article L.622-2 du CGFP](#)

## Congé de présence parentale : L'allocation journalière peut faire l'objet d'une avance

En cas de placement en congé de présence parentale, l'agent public n'est pas rémunéré. Il perçoit toutefois, sous conditions, une allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Pour prétendre au versement de cette allocation, l'agent doit transmettre à la Caisse d'allocations familiales un certificat médical attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant, établi par le médecin suivant l'enfant.

Le médecin du service de contrôle médical de la caisse d'assurance maladie doit donner un avis favorable. Dans l'attente de cet avis, la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 reconnaît la possibilité de verser par avance l'AJPP.

➤ [Article L.544-3 du Code de la sécurité sociale](#)

## 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, selon les précisions apportées par une Foire aux questions de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), compte tenu du principe de libre administration des collectivités locales.



Les collectivités territoriales envisageant d'instaurer cette prime de pouvoir d'achat doivent attendre la publication de ce texte pour délibérer.

**NB :** Les syndicats ont boycotté, ce mercredi 20 septembre, l'examen par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du projet de texte sur le versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans les collectivités. Ils ont dénoncé des modalités d'application "au rabais".

➤ [Foire aux questions de la DGAFP](#)

## Rémunération : Reconduction de la GIPA pour 2023

Un décret et un arrêté du 11 août 2023 reconduisent le dispositif de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) pour l'année 2023.

La GIPA assure aux agents publics une évolution de leur rémunération indiciaire au moins équivalente à celle de l'inflation.

La période de référence est fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.

Les valeurs de base à prendre en considération sont :

- Taux d'inflation : + 8,19 %
- Valeur annuelle moyenne du point en 2018 : 56,2323 €
- Valeur annuelle moyenne du point en 2022 : 57,2164 €

➤ [Décret n°2023-775 du 11 août 2023](#)

➤ [Arrêté du 11 août 2023](#)

⇒ [SIMULATEUR du Ministère de la FP](#)

## Formation : Un arrêté détaille la formation et l'accompagnement personnalisé des agents publics

Un [Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2023](#) fixe la réglementation relative à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, et notamment à l'action de formation, au bilan de parcours professionnel et au plan individuel de développement des compétences des agents publics.

## Déplacements : Le taux de prise en charge partielle des titres d'abonnements est revalorisé

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail au moyen d'un transport collectif est porté à **75 % de la valeur annuelle mensualisée du titre de transport** (contre 50% initialement).



Cette prise en charge s'impose à l'ensemble des employeurs territoriaux et n'est pas modulable.

➤ [Décret n°2023-812 du 21 août 2023](#)

## Frais de mission : revalorisation des montants

Publié au Journal Officiel du 21 septembre 2023, [l'arrêté du 20 septembre 2023](#) revalorise 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.

Cette revalorisation s'inscrit dans le cadre des « [Rencontres salariales 2023](#) » annoncées par le gouvernement le 12 juin 2023. La revalorisation des indemnités de mission s'applique aux remboursements de frais relatifs aux missions effectuées à compter du 22 septembre 2023.

## Congés : Des précisions sur les conditions de renouvellement du congé de présence parentale et de mise en œuvre du congé proche aidant

Par principe, le congé de présence parentale est accordé aux agents publics dans la limite de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. L'article L. 632-2 du CGFP permet de renouveler le congé au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, lorsque le nombre maximal de jours de congé est atteint avant le terme de cette période de 36 mois.

Un décret du 25 août 2023 précise les conditions de ce renouvellement du congé de présence parentale.

Également, le texte assouplit l'utilisation du congé de présence parentale et du congé de proche aidant qui peuvent désormais être fractionnés par demi-journée.

- [Décret n°2023-825 du 25 août 2023](#)

## Recrutement : Un décret précise la liste des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

En application de l'article L.115-7 du CGFP, l'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles à l'exercice de ses fonctions.

Un décret du 30 août 2023 fixe notamment les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle obligation d'information (*délai de sept jours calendaires suivant le début d'exercice des fonctions, remise en mains propres ou par voie postale de plusieurs écrits, etc.*) ainsi que la liste des informations qui doivent être transmises.

Un arrêté ministériel fixe des modèles de documents d'information.

- [Décret n°2023-845 du 25 août 2023](#)
  - [Arrêté du 30 août 2023](#)

⇒ **Retrouvez les modèles proposés par votre CDG (voir plus bas – Documentation)**

## Egalité professionnelle : Accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

La [loi n°2023-623 du 19 juillet 2023](#) vise à accélérer la féminisation de la haute fonction publique. Elle porte à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

La mesure doit s'appliquer en 2026 et 2028 dans les administrations locales, lors du prochain renouvellement des assemblées délibérantes des communes et des intercommunalités, des régions et départements.

Les employeurs publics devront publier chaque année le nombre de femmes et d'hommes primo-nommés dans des emplois supérieurs ainsi que la proportion de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs.

Enfin, les communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 à aujourd'hui) doivent désormais publier les dix rémunérations les plus élevées de leurs agents, et le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi celles-ci.

## Réforme des retraites : décrets suite...

Une série de décrets viennent compléter la réforme votée au printemps.

Comme prévu, le dispositif de retraite progressive est étendu aux fonctionnaires en cette rentrée. Ce dispositif permet de recevoir une fraction de sa pension de retraite tout en travaillant à temps partiel.

Ce bénéfice de la retraite progressive n'est pas pour autant de droit pour les fonctionnaires. Les employeurs sont en effet libres d'accepter ou non les demandes de placement à temps partiel formulées par les agents. Et ce, notamment, en fonction des nécessités de service. Le dispositif est dans tous les cas ouvert aux fonctionnaires à compter du 1er septembre. Pour bénéficier de la retraite progressive, les fonctionnaires devront ainsi notamment avoir atteint un âge minimal, inférieur de deux ans à l'âge légal de départ à la retraite. À savoir 62 ans, à terme, contre 60 ans à ce jour.

- [n°2023-751 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive.](#)
- [n°2023-753 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive.](#)
- [n°2023-752 relatif à la revalorisation des minima de pension, pension orphelin, allocation de solidarité et assurance vieillesse des aidants](#)
- [n°2023-754 relatif à la revalorisation des minima de pension, pension orphelin, allocation de solidarité et assurance vieillesse des aidants](#)
- [n°2023-759 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure pro et au compte pro de prévention](#)
- [n°2023-760 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure pro et au compte pro de prévention](#)

## Rapport Social Unique

Paru au JO du 19 août, l'arrêté du 14 août 2023 modifie l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

L'article 4 de cet arrêté dispose que l'annexe de l'arrêté du 10 décembre 2021, relative aux données devant figurer dans la base de données sociales du rapport social unique que doivent établir les collectivités et les établissements publics de la fonction publique territoriale, est remplacée par l'annexe dudit arrêté.

- [Arrêté et son annexe](#)

## Don de jours de repos élargit

Le décret du 11 août 2023 modifie le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 et élargit le bénéfice du dispositif de don de jours de repos aux agents civils engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires.

- [Décret n°2023-774 du 11 août 2023](#)

## Femmes victimes de fausses-couches

La [loi n°2023-567 du 7 juillet 2023](#) visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche instaure plusieurs mesures pour soutenir les femmes après une fausse couche.

Son article 4 permet aux sage-femmes d'adresser des patientes dans le cadre du dispositif « Mon Parcours Psy » dans toutes les situations où cela semble. Le partenaire d'une patiente ayant subi une fausse couche pourra aussi être adressé vers ce dispositif.

L'article 1 prévoit également la mise en place par chaque Agence régionale de santé (ARS), à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2024, d'un parcours fausse couche.

Son article 2 permet aux femmes victimes d'une fausse couche de bénéficier des indemnités journalières sans délai de carence pendant leur arrêt maladie. Cette mesure, qui doit s'appliquer au plus tard début 2024, concernera les assurées du secteur privé, les agentes de la fonction publique, les professions indépendantes et les non-salariées agricoles.

### Droit syndical – Le Centre de Gestion a la charge du calcul du contingent de décharges d'activité de service d'un établissement public affilié à titre volontaire

Une organisation syndicale a désigné, comme bénéficiaire d'une décharge d'activité partielle de service sur le contingent des heures attribuées par le Centre de Gestion (CDG) à ce syndicat, un attaché territorial d'un syndicat mixte. Le Président du CDG a refusé le bénéfice d'une telle décharge sur le contingent d'heures du CDG.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'il appartient au Centre de Gestion de calculer le contingent de décharges d'activité de service pour les syndicats mixtes qui lui sont affiliés, alors même que cette affiliation n'est pas obligatoire, et dont le comité technique est placé auprès de lui. Ainsi et dès lors qu'un Centre de Gestion calcule le contingent de décharges d'activité de service pour les syndicats mixtes qui lui sont affiliés, il lui incombe de procéder au remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce contingent.

En l'espèce, le syndicat mixte regroupe notamment plusieurs chambres de commerce et d'industrie territoriales, d'agriculture, de métiers ainsi que l'Office national des forêts. Il n'entre dans aucune des catégories de collectivité ou d'établissement public dont le décret n°85-643 du 26 juin 1985 prévoit que l'affiliation au Centre de Gestion est obligatoire, et doit donc, conformément aux dispositions de l'article 15 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (*désormais codifié à l'article L.452-20 du CGFP*) être regardé comme volontairement affilié au Centre de Gestion. Par conséquent, il n'appartient pas aux Centres de Gestion de limiter le calcul du contingent des décharges d'activité de service accordées aux responsables des organisations syndicales représentatives pour les seuls collectivités et établissements obligatoirement affiliés.

➤ [Conseil d'État, 13 juillet 2023, n°452599](#)

### Rémunération – La rémunération du fonctionnaire placé en congé spécial est déterminée selon l'indice détenu dans le cadre d'emplois d'origine

Admis au bénéfice d'un congé spécial à l'issue de son détachement sur un emploi fonctionnel, un ingénieur en chef conteste sa rémunération dont le calcul est basé sur le traitement atteint à la date du congé dans son cadre d'emplois d'origine.

Pendant le congé spécial, l'agent perçoit une rémunération égale au montant du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé, majoré du montant de l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, du supplément familial de traitement. En faisant mention du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé spécial, le législateur exclut que la rémunération puisse être calculée sur la base du traitement perçu dans l'emploi qu'il occupait à ladite date.

La rémunération est donc déterminée par rapport à l'indice détenu par l'agent dans son cadre d'emplois et non par l'indice détenu dans le dernier emploi fonctionnel occupé.

➤ [CAA Lyon, 29 juin 2023, n°21LY02892](#)

### Discipline – Une sanction d'exclusion temporaire à l'encontre d'un agent en congé de maladie peut impliquer une privation de rémunération

Le Conseil d'Etat rappelle d'une part, que la procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, et la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction. D'autre part, le maintien du traitement durant un congé de maladie ne peut avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié.

Ainsi, un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions ne saurait pendant cette période bénéficier du maintien de son traitement à raison de son placement en congé de maladie dès lors qu'une exclusion temporaire de fonctions est privative de rémunération.

➤ [Conseil d'Etat, 3 juillet 2023, n°459472](#)

### **Justifications d'un délai de 6 ans pour transformer un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée dans la fonction publique territoriale**

#### **Question :**

Quelles sont les justifications selon lesquelles une collectivité territoriale ne peut pas conclure ou renouveler un contrat en CDI pour un agent qui ne présente pas 6 ans d'ancienneté sur un emploi de la même catégorie hiérarchique (article L.332-10 du CGFP) ?

#### **Réponse :**

L'occupation des emplois permanents des collectivités territoriales et de leurs établissements est en principe assurée par des fonctionnaires (article L. 311-1 du CGFP). Par dérogation à ce principe, l'article L. 332-8 du même code permet le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents, notamment pour les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants.

Les agents contractuels territoriaux recrutés sur ce fondement sont engagés par contrat à durée déterminée (CDD), d'une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite maximale de six ans. Ce n'est qu'au terme de cette durée de six ans que le contrat, s'il est reconduit, doit l'être pour une durée indéterminée (article L. 332-9 du CGFP).

L'article L. 332-10 du même code précise que tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est nécessairement conclu pour une durée indéterminée (CDI).

Cette durée requise de six ans avant de pouvoir bénéficier d'un CDI ne paraît pas devoir être remise en cause.

Par ailleurs, les agents contractuels bénéficient de garanties leur permettant de disposer de droits relativement proches de ceux des fonctionnaires. Des dispositions sont ainsi prévues pour faciliter leur accès à l'emploi titulaire. Ils bénéficient, comme les fonctionnaires, de la faculté de présenter des concours internes. Des réformes sont intervenues depuis plusieurs années pour faire évoluer la nature des épreuves de ces concours qui ont été professionnalisées afin de permettre aux agents de valoriser les acquis de leur expérience professionnelle.

Le projet de réforme de l'accès, des parcours et des rémunérations dans la fonction publique, lancé en 2023 par le ministre de la transformation et de la fonctions publiques, prêtera une attention particulière aux agents contractuels s'agissant notamment de mieux prendre en compte leur parcours professionnel.

**Réponse ministérielle n°06139 JO Sénat du 3 août 2023**

## La réforme des retraites dans la fonction publique : principales dispositions



La loi n°2023-27 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 entérine la réforme des retraites dans la fonction publique.

Cette réforme entend permettre une amélioration du solde du système de retraite pour permettre son retour à l'équilibre à horizon 2030. Le texte, qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023 contient des mesures qui nécessitent la prise d'une trentaine de décrets en Conseil d'Etat, dont certains sont toujours en attente de publication. A ce jour, seulement 10 décrets qui intéressent intéressant la fonction publique sont parus

Le Focus de ce MAG RH vous propose un tour d'horizon des principaux points de la réforme des retraites.

### Le report de l'âge légal de départ à la retraite

Principale mesure de cette réforme, l'âge de départ à la retraite est progressivement reporté pour atteindre 64 ans pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1968.

Ce report de l'âge légal de départ à la retraite concerne les agents nés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1961 et s'applique progressivement à raison de trois mois par génération.



La partie « FAQ » en page 6 présente la classification des emplois pour la retraite.

Âge d'ouverture des droits à pension (article D.161-2-1-9 du Code de la sécurité sociale)					
Catégorie Sédentaire		Catégorie Active		Catégorie Super-active	
Génération	Âge	Génération	Âge anticipé	Génération	Âge minoré
1961 (≤ 31/08)	62 ans	1966 (≤ 31/08)	57 ans	1971 (≤ 31/08)	52 ans
1961 (>31/08)	62 ans et 3 mois	1966 (>31/08)	57 ans et 3 mois	1971 (>31/08)	52 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	1967	57 ans et 6 mois	1972	52 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	1968	57 ans et 9 mois	1973	52 ans et 9 mois
1964	63 ans	1969	58 ans	1974	53 ans
1965	63 ans et 3 mois	1970	58 ans et 3 mois	1975	53 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	1971	58 ans et 6 mois	1976	53 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	1972	58 ans et 9 mois	1977	53 ans et 9 mois
1968 et suivants	64 ans	1973 et suivants	59 ans	1978 et suivants	54 ans

### L'allongement de la durée d'assurance

Le report de l'âge légal de départ à la retraite s'accompagne de l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

La durée de cotisation est désormais portée à 43 ans en 2027 (soit 172 trimestres) à compter de la génération 1965.

Durée d'assurance (article L.161-17-3 du Code de la sécurité sociale)					
Catégorie Sédentaire		Catégorie Active		Catégorie Super-active	
Génération	Durée (en trimestres)	Génération	Durée (en trimestres)	Génération	Durée (en trimestres)
1958 à 1960	167	1966 (≤ 31/08)	168	1971 (≤ 31/08)	168
1961 (≤ 31/08)	168	1966 (>31/08)	169	1971 (>31/08)	169
1961 (>31/08)	169	1967	169	1972	169
1962	169	1968	170	1973	170
1963	170	1969	171	1974	171
1964	171	1970 et suivants	172	1975 et suivants	172
1965 et suivants	172				

### Le maintien de l'âge d'annulation de la décote

La décote correspond à un abattement du montant de la pension de l'agent public qui ne dispose pas de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

L'âge d'annulation de la décote est inchangé et reste fixé à 67 ans pour la catégorie sédentaire (62 ans pour la catégorie active et super-active).

### L'âge d'application du coefficient de majoration est relevé

Compte tenu du relèvement de l'âge de départ à la retraite, l'âge d'application du coefficient de majoration, également dénommé « surcote », est relevé dans les mêmes conditions.

### Le maintien en fonctions au-delà de la limite d'âge

La réforme des retraites instaure un nouveau dispositif de maintien en fonctions permettant aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public d'exercer leur activité **au-delà de leur limite d'âge et jusqu'à 70 ans**.

Ce maintien en fonction est octroyé sur autorisation par l'employeur public et tout refus d'autorisation doit être motivé.

Ce dispositif est entré en vigueur le 14 juin 2023.



Ce mécanisme ne s'applique pas aux agents relevant de la catégorie active et super-active.

### Le dispositif de départ anticipé pour carrières longues

Certains agents publics peuvent voir leur âge de départ à la retraite abaissé, sous réserve d'**une double condition** :

- Une condition d'âge : avoir exercé un début d'activité avant 16 ans, 18 ans (*nouvelle borne*), 20 ans ou 21 ans (*nouvelle borne*).
- Une condition de durée d'assurance cotisée.

Dispositif de carrières longues (suite à la réforme)		
Âge de début d'activité de l'agent	Date de départ anticipé	Nombres de trimestres au total
Avant 16 ans	Six ans avant l'âge légal de départ à la retraite, soit 58 ans	168 à 172 en fonction de l'année de naissance
Avant 18 ans	Quatre ans avant l'âge légal de départ à la retraite, soit 60 ans	168 à 172 en fonction de l'année de naissance
Avant 20 ans	Deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite, soit 62 ans	168 à 172 en fonction de l'année de naissance
Entre 20 ans et 21 ans	Un an avant l'âge légal de départ à la retraite, soit 63 ans	168 à 172 en fonction de l'année de naissance



Une clause de sauvegarde permet de déroger, sur demande, aux nouvelles règles relatives aux carrières longues en maintenant les conditions actuelles à ceux qui y sont éligibles (début d'activité avant 20 ans et 168 trimestres en durée d'assurance, conditions requises avant le 01/09/2023) et qui ne le seraient plus dans le nouveau système.

Sont concernés, les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> septembre 1961 et le 31 décembre 1963 et qui partent à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

### Le dispositif de départ anticipé pour handicap

Le départ anticipé des fonctionnaires en situation de handicap à partir de 55 ans est soumis à **deux conditions cumulatives** :

- Être atteint d'une **incapacité permanente au moins égale à 50%**,
- Justifier une **certaine durée d'assurance** ayant donné lieu à **cotisation** fixée par décret.



**La réforme des retraites supprime la condition de durée d'assurance pour bénéficier d'un départ anticipé, seule la condition de durée d'assurance cotisée demeure.**

En parallèle, la loi du 14 avril 2023 **abaisse de 80 à 50%** le taux d'incapacité nécessaire pour saisir la commission placée auprès de la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse) afin de valider rétroactivement des périodes de handicap qui n'ont pas donné lieu à une reconnaissance administrative de l'incapacité permanente ([article L.161-21-1 du Code de la sécurité sociale](#)).

### La retraite progressive dans la fonction publique - NOUVEAU

Initialement instauré dans le secteur privé, le dispositif de retraite progressive est étendu aux agents publics ([article L.89 bis du CPCMR](#)).

La retraite progressive déroge au principe selon lequel la mise en paiement d'une pension de retraite ne peut être antérieure à la date de la décision de radiation des cadres d'un fonctionnaire titulaire ([article L.26 du CPCMR](#)).

Désormais, **les agents publics en fin de carrière peuvent travailler à temps partiel tout en percevant une partie de leur pension de retraite**, sous réserve de plusieurs conditions :

- L'agent doit en faire la demande,
- L'agent doit avoir atteint 62 ans,
- L'agent doit justifier d'une durée d'assurance fixée à 150 trimestres.



*Ce dispositif s'applique également, sans que la condition d'exercice à temps partiel leur soit opposable, aux agents publics ou un ou plusieurs emplois à temps non complet.*

### L'assouplissement du cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite permet à l'agent public, après la liquidation de la retraite, de reprendre ou de poursuivre une activité professionnelle et de cumuler les revenus liés à cette activité avec sa pension de retraite.

Par principe, les bénéficiaires versent des cotisations au titre de leur activité professionnelle sans acquérir de nouveaux droits à pension ([article L.161-22-1 du Code de la sécurité sociale](#)).

La loi du 14 avril 2023 prévoit **deux dérogations** à ce principe :

- L'agent bénéficie d'un dispositif de retraite progressive,
- L'agent remplit les conditions pour bénéficier d'un cumul libre. Cette dernière dérogation intervient lorsque l'agent a atteint l'âge légal de départ à la retraite ou l'âge d'annulation de la décote et a liquidé l'ensemble de ses pensions de retraite auprès de tous les régimes. Ces nouveaux droits seront pris en compte dans le cadre d'une seconde liquidation.

#### Information

Publiés au Journal Officiel du 11 août 2023, le décret n°2023-751 et le décret n°2023-753 du 10 août 2023 sont relatifs au cumul emploi-retraite et à la retraite progressive et précisent les nouveautés instaurées par la réforme des retraites.

### La création d'un fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle

La réforme des retraites crée, au sein de la CNRACL, un **fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle** (*article 17 de la loi du 2023-270 du 14 avril 2023*) destiné à soutenir les employeurs des établissements publics de santé, des centres d'accueil et de soins hospitaliers ainsi que des établissements sociaux et médico-sociaux publics.

Ce fonds concourt au financement des actions de sensibilisation et de prévention de l'usure professionnelle ainsi que des dispositifs d'organisation du travail permettant l'aménagement des fins de carrière au sein des établissements et des services qui sont particulièrement exposés à des facteurs d'usure professionnelle.

#### Information

Le décret n°2023-759 du 10 août 2023 précise les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle.

### La majoration de pension des mères de famille

Les mères de famille qui bénéficient d'au moins un trimestre de majoration de la durée assurance (*enfant né après 2004 et enfant reconnu invalide à 80% ou plus*) ou de bonification (*enfant né avant 2004 et enfant nés au cours des années d'études antérieurement au recrutement dans la fonction publique*) et qui ont cumulé 172 trimestres, un an avant l'âge légal de départ à la retraite (soit à 63 ans dans le droit commun), bénéficieront d'une **majoration de pension** ([article L.14 IV du CPCMR](#)).

### La majoration de pension des fonctionnaires ayant élevé au moins trois enfants

La majoration de pension de 10% accordée aux fonctionnaires **ayant élevé au moins trois enfants, est maintenue** ([article L.18 du CPCMR](#)), sous réserve d'avoir élevé les enfants pendant au moins neuf ans, soit avant leur 16<sup>ème</sup> anniversaire, soit avant l'âge où ils ont cessé d'être à charge du fonctionnaire.

Une exception était reconnue pour les enfants décédés par faits de guerre.

La loi du 14 avril 2023 facilite l'accès à la majoration de pension de 10% pour les fonctionnaires ayant connu le décès d'un enfant en **supprimant la référence au décès pour fait de guerre**. Désormais, la condition d'avoir élevé les enfants pendant au moins neuf ans n'est plus exigée pour tous les enfants décédés, quelle que soit la cause.

Également, cette majoration de pension est supprimée en cas de **condamnation pour actes de violence ou de maltraitance sur enfants**. Sur décision du juge pénal, le bénéfice de la majoration pour enfants est supprimé lorsque le parent a été privé de l'autorité parentale ou s'est vu retirer l'autorité parentale :

- pour avoir commis, à l'encontre d'un de ses enfants, un crime ou un délit (*meurtre, assassinat, tortures, actes de barbarie, violences ayant entraîné la mort sans intention de la donner, violence ayant entraîné mutilation ou infirmité permanente ou incapacité totale*) ;
- ou résultant d'agressions sexuelles (*viol ou autres agressions sexuelles*).

### L'octroi de trimestres supplémentaires pour les sapeurs-pompier volontaires

Les assurés ayant accompli au moins 10 années de service, continues ou non, en qualité de sapeur-pompier volontaire ont droit à **des trimestres supplémentaires** pris en compte pour la détermination du taux de calcul de la pension et la durée d'assurance. ([article L. 173-1-5 du Code de la sécurité sociale](#)).



## ? Quelle est la classification des emplois dans la Fonction Publique ?

**Réponse :**

Par principe, la classification des emplois des assurés dans la fonction publique relève de **deux catégories** :


- la **catégorie sédentaire**,
- la **catégorie active**.

**Le classement en catégorie active** ne concerne qu'un nombre limité d'emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Par risques particuliers ou fatigues exceptionnelles, il faut entendre les risques inhérents de façon permanente à un emploi et conduisant, par le simple exercice de cet emploi, à une usure prématurée de l'agent, qui soit telle qu'elle justifie un départ anticipé à la retraite sous réserve de satisfaire à une condition de durée des services exigée.

La classification des emplois en catégorie active relève du domaine réglementaire et résulte de l'arrêté interministériel du 12 novembre 1969 portant classification des emplois en catégorie active.

Exemple : les emplois de brigadiers et d'agents de police municipale.

**Les emplois qui ne sont pas désignés** par un arrêté interministériel ou par une décision de rattachement en catégorie active sont réputés être classés en **catégorie sédentaire**.

 Certains emplois de la **catégorie active** sont dits « **super-actifs** » tels que les agents des réseaux souterrains des égouts ainsi que les fonctionnaires des services actifs de la police bénéficient d'une bonification liée à l'accomplissement de services effectifs et d'un départ anticipé à la retraite.


## ? La formule de calcul de la pension de retraite d'un fonctionnaire est-elle modifiée par la réforme des retraites ?

**Réponse : NON.**

La retraite d'un fonctionnaire reste calculée selon le même calcul et la formule suivante :

$$\text{Montant de la pension} = \text{dernier traitement indiciaire brut} \times (\text{nombre de trimestres rémunérés dans la pension} / \text{nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein}) \times 75 \%$$

Le taux maximal de 75% est atteint lorsque le fonctionnaire a validé une durée d'assurance égale à la durée d'assurance requise par sa génération.

 Les primes perçus ne rentrent toujours pas en compte dans le calcul de la pension retraite du fonctionnaire.

## ? L'Etat va-t-il compenser l'augmentation du taux de la contribution CNRACL consécutive à la réforme des retraites ?

**Réponse : OUI.**

La réforme des retraites emporte des mesures en recettes avec des hausses des taux de cotisations vieillesse dues par les employeurs publics (Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales [CNRACL]). Cependant, l'Etat compensera intégralement le surcoût qui en résulte dès 2023, selon des modalités définies en loi de finances ([Annexe de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023](#)).

## ? Les droits à pension de réversion ont-ils été modifiés par la réforme des retraites ?

**Réponse : NON.**

Les paramètres des pensions de réversion des fonctionnaires n'ont pas évolué. La pension de réversion octroyée aux conjoints d'un fonctionnaire décédé demeure égale à 50% de la pension obtenue par le fonctionnaire ou qu'il aurait pu obtenir au jour du décès ([article 40 I du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003](#)).

## Actualités du CDG 16

Tandis que l'actualité statutaire de la période estivale n'a pas fait de pause, comme en témoignent les nombreux textes recensés dans la rubrique du même nom en page 2, vous constaterez plus bas, que **les mises à jour des notes d'information** qui en découlent sont d'ores-et-déjà en ligne.

Grâce au site internet, vous avez pu suivre ces parutions au fil de l'été. Pour améliorer encore cette lisibilité, vos recherches et nos ressources, nous travaillons actuellement sur un projet de **nouveau site** qui devrait voir le jour d'ici quelques semaines.

Dans une recherche d'amélioration du service rendu, de dématérialisation, de fiabilisation et de fluidité, l'expérimentation de **l'ouverture d'un portail** d'accès au système d'information RH du CDG (S.I.R.H.) va être lancée en ce début d'automne, avec quelques collectivités volontaires. L'objectif est une généralisation prochaine à toutes les collectivités affiliées.

L'actualité de la rentrée, ce sont aussi les réformes annoncées : **réforme de la protection sociale complémentaire** (cf. [accord collectif national](#) du 11 juillet), **réforme de la fonction publique** (cf. annonces du Ministre GUERINI), qui ne manqueront pas d'alimenter nos réflexions pour vous accompagner dans ces transformations.

Face aux difficultés de recrutements, à l'aggravation des conséquences de l'usure professionnelle, aux enjeux de maillage du territoire avec les secrétaires de mairie... les **CDG portent la voix des employeurs territoriaux**, notamment au travers de sa fédération (FNCDG) impliquée dans la coordination des employeurs territoriaux.

Enfin, devant l'augmentation de l'absentéisme et la réduction du champ concurrentiel des assureurs statutaires, votre CDG 16 relancera prochainement son **contrat groupe** avec l'objectif de mutualiser les risques sur le département et négocier des garanties et taux de couverture au plus près de vos intérêts.

## Nouveau médecin au service prévention



Depuis le 11 septembre, le Docteur Frédérique TAUPIGNON est remplacée par le **Docteur Muriel BOMBARD-ABADIE** sur la même quotité horaire (du lundi au jeudi), en qualité de médecin collaborateur.

Son secrétariat est assuré par [Marilyne MEUNIER](#) - 05.45.69.45.81

## Rapport Social Unique : petit délai supplémentaire

La campagne de collecte demeure ouverte jusqu'au **15 novembre 2023**. Si vous n'avez pas encore rempli votre obligation de déclaration, n'attendez plus !

[www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr)

Vous vous demandez à quoi sert le R.S.U ?



## Journée d'info statutaire : Recherche salle



Une demi-journée d'informations sur l'actualité statutaire et de votre CDG sera organisée :

➔ **le mardi 21 novembre 2023**

(le formulaire d'inscription vous sera communiqué fin octobre).

Pour ce faire, nous recherchons un lieu de réunion, équipé de moyens de projection et de sonorisation, disponible ce jour-là, matin ou après-midi.

Si vous souhaitez nous accueillir, merci de contacter Madame Manelle BETTAYEB, par mail ([cdg16@cdg16.fr](mailto:cdg16@cdg16.fr)) ou par téléphone : 05.45.69.70.02

## Réforme des retraites



La réforme des retraites est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Quelles sont les nouveautés de cette réforme ? Etes-vous concerné(e) par ces mesures ? A quel âge pouvez-vous partir ?

Toutes les dispositions réglementaires de cette réforme sont désormais intégrées à l'ensemble des outils et des services de la CNRACL afin de vous accompagner au mieux dans cette future étape de vie.

➤ [Tout savoir sur la réforme](#)



## Panorama de l'emploi territorial – 12<sup>ème</sup> édition



Les données de ce Panorama sont notamment issues des services concours des Centres de Gestion, du site emploi-territorial, de l'agrégation des

Bilans de l'emploi réalisés par les CDG : elles permettent la perception des **grandes tendances de l'emploi** au niveau national, des comparaisons au plan régional, et ouvrent des possibilités d'anticipation et de pilotage des ressources humaines.

La Fonction Publique Territoriale est confrontée à plusieurs défis pour l'avenir, notamment le vieillissement des agents et à des **enjeux d'attractivité et de fidélisation**.

Près de **215 000 offres d'emploi** ont été publiées par les Centres de Gestion durant l'année 2022, ce qui représente une augmentation de 76 % depuis 2020.

Par ailleurs, on remarque une forte augmentation des départs en **retraite pour invalidité, en hausse** de 26% par rapport à 2017.

⇒ [12<sup>ème</sup> Panorama de l'emploi territorial](#)

Retrouvez les archives des années antérieures sur notre site – [Menu Publications](#)

## Référent déontologue des élus locaux

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le CDG vous propose de désigner votre référent déontologue dans le cadre d'un dispositif mutualisé (**sans coût pour votre collectivité**).

Pour rappel, depuis la loi n°2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat, l'article L111-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales définit l'ensemble des principes déontologiques applicables aux élus locaux dans l'exercice de leur mandat.

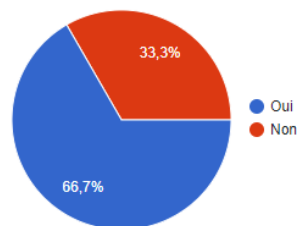
Afin d'accompagner les élus dans la mise en œuvre de la charte de l' élu local, l'article 218 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, a introduit le **droit pour chaque élu**, de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect de cette charte.

Nous vous transmettrons dans les prochaines semaines un **projet de délibération** afin de désigner votre référent déontologue dans le cadre d'une mutualisation départementale et régionale, vous assurant :

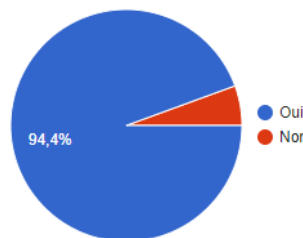
- une continuité de service,
- des compétences expertes en la matière par un professionnel du droit,
- une gestion du dispositif par le CDG vous déchargeant du suivi et du paiement des consultations.

## Retour sur : l'enquête « pilotage de l'absentéisme »

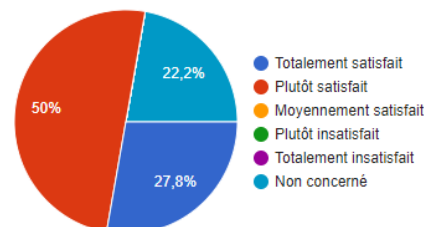
Afin de toujours mieux vous accompagner, une enquête vous était proposée cet été, sur vos besoins en matière de pilotage de votre absentéisme. En voici les résultats synthétisés.



Aujourd'hui votre collectivité est adhérente au contrat groupe d'assurance des risques statutaires proposé par le CDG 16 jusqu'au 31/12/2024 ?

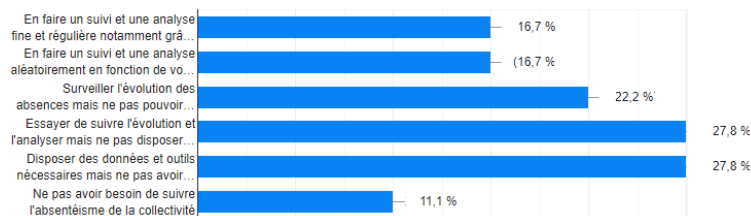


Envisagez-vous de solliciter le CDG 16 pour obtenir une proposition de couverture à l'occasion du renouvellement du marché (01/01/2025) ?

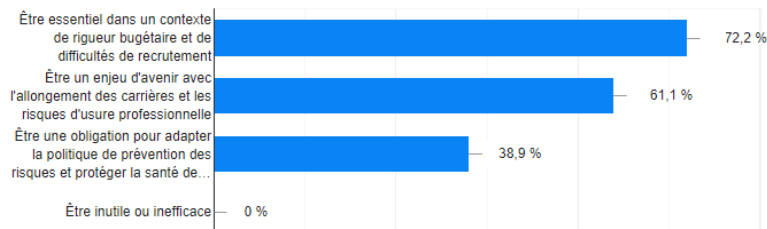


Êtes-vous satisfait du suivi de votre contrat par le CDG 16 à ce jour ?

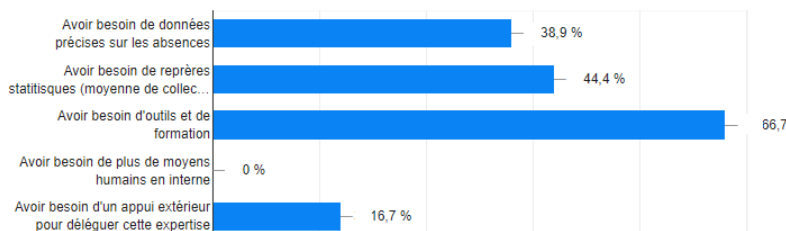
Concernant le suivi de votre absentéisme vous considérez :



Pour autant, le pilotage de l'absentéisme et le management des risques vous semblent :



Pour améliorer votre pilotage de l'absentéisme vous estimez surtout :



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

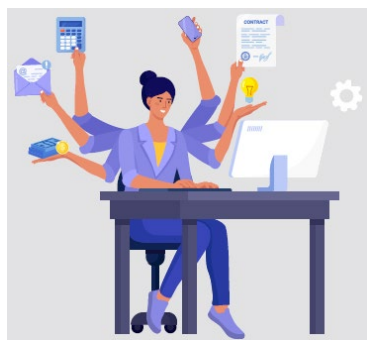
Le service Prévention en partenariat avec la M.N.T., vous propose le **jeudi 9 novembre**, une journée consacrée aux Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) : leur prévention et leur gestion.

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



- [Formulaire d'inscription obligatoire](#) par demi-journée ou journée entière
  - [Programme](#)
- Nombre de places limité**

## Retour sur : la journée régionale consacrée aux secrétaires de mairie



Investis dans leur mission de promotion de l'emploi public et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, attentifs aux tensions dans le recrutement des secrétaires de mairie au niveau national et a

fortiori au sein des communes rurales, les 12 Centres de Gestion de la Nouvelle-Aquitaine ont diligenté, au début de l'année, une enquête à destination des secrétaires de mairie de moins de 2 000 habitants pour mieux connaître leurs besoins et identifier les outils et actions à mettre en œuvre pour les accompagner.

A l'échelle régionale, c'est un retour de 2107 répondants dont 208/327 envoyés pour le département de la Charente.

Le 26 septembre dernier, une matinée régionale des secrétaires de mairie était proposée par les 12 Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine afin de présenter les résultats de l'enquête avec des données chiffrées, d'échanger et de proposer des actions en direction des secrétaires de mairie mais également des élus ainsi que des actions de communication pour une meilleure visibilité du métier de secrétaire de mairie.

La matinée s'est prolongée par un temps d'échange départemental permettant aux secrétaires de mairie présents d'apporter leur témoignage, leur réflexion et leurs interrogations sur les conditions d'exercice de leur métier.

- [Télécharger le support du webinaire](#)
- Pour les résultats complets de l'enquête voir [Mag. RH de Juin](#)

## Les brèves de la CIMETH : Les prothèses auditives



La perte auditive d'un agent peut être une cause de difficultés dans ses relations de travail qu'il soit exécutant (crainte d'aller en formation, difficultés à comprendre et réaliser les consignes, volonté de ne pas faire répéter plusieurs fois) ou manager

(difficultés lors des échanges téléphoniques ou lorsqu'il participe à des réunions ou bien encore refus de participer à des visioconférences).

La perte auditive, même légère, peut être un frein à l'évolution professionnelle et peut entraîner des conflits dans les équipes de travail.

Un agent peut souffrir sans en parler.

Les symptômes peuvent être divers : faire répéter, commettre des erreurs sur des consignes simples, irritabilité face à l'erreur, repli sur soi....

Afin d'aider les agents à s'équiper en prothèses auditives, **le FIPHFP a prévu une aide financière**, dans le « Catalogue des interventions » d'un montant maximum de 1700€. Sont concernés les agents publics (fonctionnaire ou contractuel), détenteurs d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et d'une prestation de compensation du handicap (refusée ou acceptée). Cette aide permet de participer aux seuls **frais d'achat et de réglage de prothèses** auditives pris en charge par la Sécurité Sociale. Cela ne concerne pas : les éléments implantés chirurgicalement (implant, cochléaire, prothèse ostéo-intégrée...), les accessoires, piles et les frais d'assurance.

La mise en œuvre opérationnelle est réalisée par la collectivité qui peut solliciter un accompagnement par la CIMETH ( [cimeth@cdg16.fr](mailto:cimeth@cdg16.fr) / 05 45 69 69 96).

## RAPPEL : La restauration collective : une voie de reconversion professionnelle pour vos agents



La restauration collective évolue et s'adapte aux demandes des consommateurs et aux normes d'hygiène. Dans un contexte où les collectivités peinent à recruter des professionnels opérationnels alors que les besoins en personnel seront importants dans les

années à venir pour remplacer les départs à la retraite, il apparaît important de valoriser les agents en poste afin d'attirer les candidats en donnant ou en renforçant la formation.

C'est pourquoi, le Centre de Gestion et FARE 16, ont construit, en partenariat, **un titre professionnel d'agent de restauration collective adapté et accessible aux agents territoriaux en poste** (congé de formation professionnelle ; CPF), **en reconversion professionnelle** (congé de transition professionnelle) ou **en reclassement professionnel** dans le cadre de la période préparatoire au reclassement (PPR).

Cette formation se déroulera de janvier à juin 2024, à raison de 2 à 3 jours par semaine soit 60 jours au total.

- En savoir plus : [Titre professionnel Agent de Restauration Collective](#)
- Renseignements : [emploi-mobilite@cdg16.fr](mailto:emploi-mobilite@cdg16.fr)
- [Formulaire de pré-inscription](#)
- [Note d'information relative au contrat de projet](#)

## Base documentaire

**Une importante mise à jour de nos ressources a été effectuée qui intègre notamment les références au CGFP.**

### Mises à jour :

- [Note N.B.I. – MàJ 6 juillet 2023](#)
- [Note d'information SFT - MàJ 6 juillet 2023](#)
- [Note d'information sur le Complément de Traitement Indiciaire \(CTI\) MàJ 05 juillet 2023](#)
- [Note sur l'indemnité de fin de contrat dans la F.P.T - MàJ 6 juillet 2023](#)
- [Note mutualisée relative au compte personnel d'activité – MàJ 1 septembre 2023](#)
- [La note d'information mutualisée relative au décès d'un agent public relevant du régime général de la sécurité sociale – MàJ 11 septembre 2023](#)
- [La note d'information mutualisée relative au congé de présence parentale – MàJ 6 septembre 2023](#)
- [La note d'information mutualisée relative au congé de proche aidant – MàJ 6 septembre 2023](#)
- [La note d'information mutualisée relative à la nouvelle bonification indiciaire – MàJ 6 septembre 2023](#)
- [La note d'information mutualisée relative au temps partiel pour raison thérapeutique \(régime spécial\) – MàJ 13 septembre 2023](#)
- [La note d'information mutualisée relative au temps partiel pour raison thérapeutique \(régime général\) – MàJ 13 septembre 2023](#)
- [Modèle fiche relative aux informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions des agents publics \(agent contractuel\) – MàJ 26 septembre 2023](#)
- [Modèle d'attestation de communication à l'agent public – MàJ 26 septembre 2023](#)

### Modèles d'arrêtés :

- **Le congé parental**
  - [Arrêté de réintégration congé parental](#)
  - [Arrêté de mise en congé parental - titulaire](#)
  - [Arrêté de mise en congé parental - stagiaire](#)
- **Le cumul d'activités**
  - [Arrêté portant nomination en vue d'exercer à titre accessoire des fonctions \(cumul d'activités\)](#)
- **Le détachement**
  - [Arrêté portant détachement dans l'emploi fonctionnel de DGS ou DGA](#)
  - [Arrêté portant détachement dans l'emploi fonctionnel de DGST ou DST](#)
  - [Arrêté portant intégration d'un fonctionnaire d'une autre administration après détachement](#)
  - [Arrêté portant nomination d'un fonctionnaire par voie d'intégration directe](#)
  - [Arrêté portant intégration suite à détachement pour inaptitude physique](#)
  - [Arrêté portant mise en détachement pour accomplir un stage](#)
  - [Arrêté portant mise en détachement d'un fonctionnaire territorial \(courte ou longue durée\)](#)
  - [Arrêté portant réintégration d'un fonctionnaire territorial après détachement](#)
  - [Arrêté portant renouvellement de détachement d'un fonctionnaire territorial \(longue durée\)](#)
- **La disponibilité**
  - [Arrêté de mise en disponibilité pour convenances personnelles](#)
  - [Arrêté de mise en disponibilité pour donner des soins](#)
  - [Arrêté de mise en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans](#)
  - [Arrêté de mise en disponibilité pour suivre un conjoint ou un partenaire de PACS](#)
  - [Arrêté de mise en disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise](#)
  - [Arrêté plaçant ou renouvelant une disponibilité sur demande pour études ou recherches présentant un intérêt général ou pour convenances personnelles](#)
  - [Arrêté portant maintien en disponibilité \(absence de vacance de poste\)](#)
  - [Arrêté portant radiation pour non renouvellement de disponibilité](#)
  - [Arrêté portant réintégration suite à une période de disponibilité](#)
- **La mise à disposition**
  - [Arrêté portant mise à disposition](#)
  - [Arrêté portant réintégration suite à mise à disposition](#)
  - [Convention de mise à disposition](#)

- **Les frais de déplacements temporaires**

- [Modèle d'ordre de mission](#)
- [Contenu d'un état de frais pour versement de l'indemnité](#)
- [Modèle de délibération portant instauration de l'indemnité forfaitaire annuelle](#)
- [Modèle de délibération relative au remboursement forfaitaire des frais engagés dans le cadre d'une mission](#)

- **Les contrats à durée déterminée**

- [Contrat de projet](#)
- [Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire](#)
- [Remplacement d'un agent momentanément indisponible](#)
- [Personnes en situation de handicap](#)
- [Emplois des communes nouvelles](#)
- [Emplois des communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants](#)
- [Emplois des communes de moins de 2000 habitants et des groupements de communes de moins de 10000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité](#)
- [Pour les autres, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %](#)
- [Besoins des services ou nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté](#)
- [Accroissement temporaire d'activité](#)
- [Accroissement saisonnier d'activité](#)
- [Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes](#)

- **Formation**

- [Modèle de règlement de formation](#)
- [Modèle de délibération fixant les plafonds de prise en charge du CPF](#)



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente


➡ Pour le Centre de Gestion, un/une secrétaire de mairie titulaire itinérant **à temps complet**.  
Pour son service remplacement-renfort et S.O.S. secrétaire de mairie, vous participez également à l'aide à la prise de poste des nouvelles secrétaires de mairie recrutées et au tutorat de secrétaires en devenir.

**NBI + IFSE + CIA + prime annuelle + participation à la PSC en Santé et Prévoyance + CNAS + CDAS + amicale du personnel.**  
**Télétravail possible 1j/semaine + 12 jours mobiles. Temps de travail annualisé.**

**Poste à pourvoir au 1<sup>er</sup> janvier 2024.**

Les candidatures (lettre de motivation + CV) sont à adresser au CDG 16.

- [Fiche de poste](#)
- [Annonce emploi-territorial](#)



• **CST + formation spécialisée : 13 novembre**  
(date limite de réception des dossiers : le 13 octobre)

• **Conseil Médical** (formation plénière + restreinte) :

- le 19 octobre
- le 23 novembre
- le 21 décembre