

# LE MAG RH



**Focus du mois :**  
**Le jour de carence dans la Fonction Publique Territoriale**

Journal Mensuel  
Décembre 2023, Numéro 58

## Au sommaire :

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



## Rémunération : Précisions sur la mise en œuvre de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Pour rappel, le [décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#) permet le versement d'une prime exceptionnelle visant à améliorer le pouvoir d'achat des agents publics territoriaux.

Afin de faciliter le déploiement de ce dispositif au sein de la fonction publique territoriale, la DGCL a élaboré la [note d'information n° 23-017787-D du 15 novembre 2023](#).

La DGCL apporte notamment des précisions sur le cas spécifique des agents territoriaux nommés ou recrutés dans plusieurs emplois permanents à temps non complet.

## Carrière : Revalorisation de la carrière de certains cadres d'emplois de la police municipale

Le [décret n°2023-1069 du 21 novembre 2023](#) revalorise la carrière de certains agents de la police municipale et prévoit notamment :

- Pour les agents relevant de la catégorie C (Chef de Police municipale et Brigadier-Chef principal de police municipale) : l'échelon spécial est transformé en échelon de droit commun, c'est-à-dire à l'ancienneté et désormais sans contingentement lié à l'exercice de fonctions d'encadrement.
- Pour les directeurs de police municipale (catégorie A) :
  - la carrière des deux grades du cadre d'emplois et du corps des directeurs de police municipale est alignée sur les grades d'attaché et attaché principal ;
  - pour calculer le seuil de 20 agents nécessaire pour créer un emploi de directeur de police municipale, il n'est plus pris en compte que les agents issus des cadres d'emplois de la police municipale, mais également ceux qui sont plus largement affectés au service de police municipale de manière permanente et concourent aux missions de police ;
  - la condition d'avoir au moins deux agents au 1<sup>er</sup> grade de directeur pour permettre une nomination dans le grade d'avancement est supprimée.

Le décret est entré en vigueur le **1<sup>er</sup> décembre 2023**.

## Titre-restaurant : Prolongation pour les courses alimentaires

L'assouplissement des règles d'utilisation du titre-restaurant, qui devait s'arrêter en fin d'année, est maintenu jusqu'au **31 décembre 2024**.

Cet assouplissement permet de payer des produits alimentaires autres que les repas consommés au restaurant ou achetés auprès d'un commerce assimilé (boulangerie, traiteur, moyenne et grande surface). Le titre-restaurant peut ainsi servir à régler des produits alimentaires non directement consommables comme des pâtes à cuire ou des légumes surgelés, par exemple.

- [Titre-restaurant : prolongation pour les courses alimentaires | gouvernement.fr](#)

## Compte épargne-temps : Revalorisation des montants forfaitaires d'indemnisation

Dans la Fonction Publique Territoriale, les agents publics titulaires d'un compte épargne-temps (CET) disposent d'un **droit d'option**, au plus tard au 31 janvier de l'année suivante, leur permettant de percevoir une compensation forfaitaire pour les jours épargnés excédant le seuil de 15 jours.

Cette option est ouverte uniquement si l'employeur territorial a pris une délibération autorisant l'indemnisation des jours épargnés.

L'article 7 du [décret n°2004-878 du 26 août 2004](#) prévoit que les jours sont indemnisés à hauteur d'un montant forfaitaire par catégorie hiérarchique, en application de l'[arrêté du 28 août 2009 pris en application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique d'Etat](#).

Paru au JORF du 29 novembre 2023, un [arrêté du 24 novembre 2023](#) modifie, **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**, les montants forfaitaires d'indemnisation des jours épargnés inscrits au sein de l'arrêté du 28 août 2009 pris pour la Fonction Publique d'Etat, comme suit :

- Catégorie A : **150 €** par jour (contre 135 € actuellement)
- Catégorie B : **100 €** par jour (contre 90 € actuellement)
- Catégorie C : **83 €** par jour (contre 75 € actuellement)



Les montants ne sont **pas modulables** par les collectivités territoriales. Ils s'appliquent **obligatoirement** dès lors qu'a été prévue la possibilité de monétiser les jours épargnés sur le CET.

- [Arrêté du 24 novembre 2023](#)

## Concours : Réforme du concours interne des ATSEM principaux de 2<sup>ème</sup> classe

Le [décret n°2023-1134 du 4 décembre 2023](#) introduit une épreuve écrite d'admissibilité au concours interne des agents territoriaux spécialisés principaux de 2<sup>ème</sup> classe des écoles maternelles, d'une durée de deux heures, qui se compose d'une série de trois à cinq questions appelant des réponses courtes ou sous forme de tableaux, posées à partir d'un dossier succinct remis aux candidats portant sur des situations susceptibles d'être rencontrées par un agent territorial spécialisé des écoles maternelles dans l'exercice de ses fonctions (durée : deux heures, coefficient 1).

Cette épreuve sera mise en œuvre à compter de la session 2024 du concours interne.

- [Décret n°2023-1134 du 4 décembre 2023](#)

## SMIC : Augmentation au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Le Smic horaire brut est fixé, à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2024**, à **11,65 €** soit un montant mensuel brut de **1 766,92 €** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Le minimum garanti s'établira à **4,15 €**.

- [Décret n°2023-1216 du 20 décembre 2023](#)

### Contractuels de droit public – Calcul de l'ancienneté pour bénéficiaire du renouvellement en CDI

Sauf dérogations, un agent contractuel de droit public doit en principe être recruté via un contrat à durée déterminée.

Pour bénéficier d'un renouvellement en CDI, l'agent doit être recruté sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP et justifier d'une durée de services publics de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

Pour justifier de la durée de 6 ans, le contractuel doit avoir accompli des services auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés en application des articles L.332-8 à L.332-14 et L.332-23 du CGFP.

En revanche, le juge administratif considère que les services accomplis dans le cadre d'un contrat de droit privé ne sont pas comptabilisés (contrats aidés et apprentissage).

➤ [CAA Bordeaux, 18 septembre 2023, n° 22BX01155](#)

### Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) – Retrait

La procédure d'octroi d'un CITIS impose à l'employeur de statuer dans un délai déterminé. A l'expiration du délai, si aucune décision n'est prise, l'article 37-9 du décret du 30 juillet 1987 prévoit que l'agent est placé en CITIS à titre provisoire avec maintien du plein traitement.

À l'issue de la procédure, lorsque l'administration ne reconnaît pas l'imputabilité au service, elle retire sa décision de placement à titre provisoire en CITIS et procède aux mesures nécessaires au reversement des sommes indûment versées.

Le Conseil d'État est venu préciser qu'un placement en CITIS présente un caractère provisoire uniquement si la décision précise explicitement qu'elle peut être retirée dans les conditions de l'article 37-9 du décret du 30 juillet 1987.

À défaut, la décision d'octroi du CITIS est considérée comme définitive et l'employeur ne peut retirer ou abroger un tel arrêté, s'il est illégal, que dans le délai de quatre mois suivant son adoption, et ne saurait ultérieurement, en l'absence de fraude, remettre en cause l'imputabilité au service ainsi reconnue.

➤ [CE, 3 novembre 2023, n° 465818](#)

### Rémunération – Champ d'application de la prescription biennale

Depuis la loi de finances rectificative pour 2011, l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 prévoit que lorsqu'une administration verse une rémunération à tort à un agent, elle dispose d'un délai de deux ans à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, pour demander le reversement par l'agent.

Autrement dit, si le versement a pour origine une décision créatrice de droits ou une simple mesure de liquidation, l'action en répétition de l'indu est prescrite, en principe, dans un délai de deux ans.

Le Conseil d'État a considéré que le champ de la prescription biennale recouvre l'ensemble des sommes indûment versées par des personnes publiques à leurs agents au titre de rémunération, y compris les avances et, faute d'avoir été précomptées sur la rémunération, les contributions ou cotisations sociales.

En revanche, la prescription biennale ne s'applique pas aux avances et versements indus portant sur des frais occasionnés par les déplacements temporaires des agents qui ne constituent pas un élément de leur rémunération.

➤ [CE, 9 novembre 2023, n° 469144](#)

### **Adhésion des communes à une assurance chômage**

#### **Question :**

**Le Gouvernement envisage-t-il de faire adhérer la totalité des collectivités et établissements publics à un fond pour l'indemnisation chômage des agents privés involontairement d'emploi ?**

#### **Réponse :**

Pour rappel, les agents recrutés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics bénéficient, comme les salariés de droit privé, du droit à l'assurance chômage lorsque leur privation d'emploi est involontaire (articles L. 5424-1 et s. du Code du travail).

Le ministre est venu préciser :

#### ➤ **Pour les anciens agents contractuels (de droit public et de droit privé)**

Les employeurs territoriaux peuvent choisir d'adhérer de manière révocable et sous la forme d'un contrat d'une durée de six ans renouvelable par tacite reconduction, au régime d'assurance chômage géré par l'Unédic en raison de la précarité de leur statut.

Dans l'hypothèse d'une adhésion au régime d'assurance chômage, l'employeur public verse à l'URSSAF des contributions destinées à la couverture des dépenses relatives au financement de l'assurance-chômage.

Ces contributions sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite d'un plafond fixé à quatre fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le taux des cotisations à la charge des employeurs territoriaux correspond au taux de droit commun, soit 4,05 % de la rémunération brute.

#### ➤ **Pour les anciens fonctionnaires**

Les employeurs territoriaux sont obligatoirement en auto-assurance. Autrement dit, ils doivent prendre en charge eux-mêmes le coût des allocations de retour à l'emploi.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent pas choisir d'adhérer au régime géré par l'Unédic. En effet, le poids des cotisations qui en découleraient pour 1,4 million de fonctionnaires serait trop élevé. En outre, en 2019, sur l'ensemble des collectivités territoriales, ont été dénombrés 74 000 anciens agents publics indemnisés au titre du chômage par leurs anciennes collectivités employeurs, dont seulement 1 155 anciens agents titulaires.

S'agissant de la perspective de la mise en place d'un fonds commun et obligatoire pour l'ensemble des collectivités territoriales visant à financer l'indemnisation du chômage des anciens fonctionnaires, elle n'est pour l'heure pas retenue, car celle-ci induirait nécessairement une dépense supplémentaire pour les collectivités. Par ailleurs, la mise en place d'un tel fonds générerait des frais de gestion.

**Réponse ministérielle n°06574 JO Sénat du 19 octobre 2023**

## Le jour de carence dans la Fonction Publique Territoriale



L'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 a réinstauré, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le jour de carence pour les agents publics en cas de maladie : l'agent public ne perçoit pas sa rémunération au titre du premier jour de maladie, sauf exceptions prévues par la loi.

**Rappel** : Un dispositif similaire avait été mis en œuvre en 2012 et 2013.

Une [circulaire du 15 février 2018](#) précise le champ et les conditions d'application du dispositif.

### Les personnels concernés

Les agents concernés par le dispositif sont **les fonctionnaires (stagiaires et titulaires) ainsi que les contractuels de droit public**, quel que soit leur temps de travail.

### Les cas d'inapplication du délai de carence

Par principe, le jour de carence s'applique à **tous les congés de maladie** à l'exception de ceux expressément exclus par la loi :

- **Les congés pour raisons de santé suivants** :
  - pour les fonctionnaires du régime spécial : congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congé longue maladie (CLM) et congé longue durée (CLD) ;
  - pour les agents relevant du régime général : congé pour accident du travail et maladies professionnelles, congé de grave maladie (CGM).
- **Le congé de maladie qui suit un autre, lorsque la reprise du travail entre 2 congés de maladie** accordés au titre de la même cause n'a **pas excédé 48 heures** ;
- Les **congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie** au titre d'une **même affection de longue durée (ALD)** pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie ;
- Lorsque les **arrêts sont justifiés par des blessures ou des maladies contractées ou aggravées** en accomplissant un **acte de dévouement** dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes ;
- Le **congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité** (*applicable pour l'ensemble des congés maladie débutant à compter du 8 août 2019*) ;
- Le **premier congé de maladie** intervenant pendant une période de **13 semaines à compter du décès d'un enfant** de l'agent âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente (*applicable aux décès intervenus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020*) ;
- Le **congé de maladie** faisant suite à une **interruption spontanée de grossesse** ayant eu lieu avant la 22<sup>ème</sup> semaine d'aménorrhée (*applicable à une date prévue par décret et, au plus tard, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024*) ;

La [circulaire du 15 février 2018](#) ajoute que le délai de carence ne s'applique **ni au congé de maternité**, ni aux **deux congés supplémentaires liés à un état pathologique** résultant de la grossesse ou des suites de couches.

**Il ressort des exclusions que le jour de carence ne s'applique en réalité qu'aux congés de maladie ordinaire (CMO).**



L'arrêt de travail justifié par une contamination au Covid-19 ne fait plus l'objet d'une exclusion.

### Le montant de la retenue

L'agent ne perçoit plus de rémunération au titre du **premier jour du congé de maladie**. La rémunération n'est due qu'à partir du deuxième jour d'arrêt maladie.

La rémunération afférente au premier jour de congé de maladie fait l'objet d'une retenue de **1/30<sup>ème</sup> \*** de la rémunération mensuelle par jour de carence.



Le jour de carence s'applique indifféremment sur une période rémunérée à plein ou à demi-traitement.

Pour les agents à **temps partiel**, l'assiette de calcul correspond à la rémunération proratisée à laquelle il est appliqué la retenue d'1/30<sup>ème</sup> \*.

Pour les agents à **temps non complet**, la retenue correspond à 1/30<sup>ème</sup> \* de la rémunération afférente à la quotité d'emploi.

La retenue est effectuée sur les éléments de la rémunération versés au titre du mois au cours duquel est survenu le premier jour de maladie ou au titre du mois suivant, si l'établissement de la paie a déjà été effectué pour le mois concerné.

Le montant retenu et la date de chaque jour de carence doivent faire l'objet d'une mention et d'un décompte spécifiques sur le bulletin de paie de l'agent.

### L'assiette de la retenue

La retenue au titre du jour de carence **s'applique** :

- à la rémunération principale ou le traitement indiciaire brut,
- à la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- au complément de traitement indiciaire (CTI),
- à l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG,
- au transfert primes/points,
- aux primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions (*par exemple, la part IFSE du RIFSEEP*).

En revanche, sont **exclus** de l'assiette de la retenue :

- le supplément familial de traitement (SFT),
- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais,
- les avantages en nature,
- les primes et indemnités liées à la manière de servir (*par exemple, la part CIA du RIFSEEP*),
- les primes et indemnités liées à l'organisation du travail (*par exemple, les astreintes et les heures supplémentaires/complémentaires*),
- les versements exceptionnels ou relevant d'un fait générateur unique (*par exemple, la GIPA*).

### Le remboursement de la retenue

Un agent qui bénéficie d'un CMO, a droit au **remboursement** de la retenue effectuée au titre du délai de carence :

- s'il est **placé rétroactivement en CLM, CLD ou CGM**,
- si son congé est **requalifié en CITIS, congé pour accident de travail, congé pour accident de trajet, congé de maladie professionnelle**.

\* lorsque l'agent a été employé le mois complet



**?** Est-ce qu'un délai de carence s'applique pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale dont bénéficient les agents affiliés au régime général de sécurité sociale ?

**Réponse : OUI.**

Pour les fonctionnaires relevant du régime général de protection sociale (ceux dont les obligations hebdomadaires sont inférieures à 28 heures par semaine) et pour les agents contractuels, **deux délais de carence** sont applicables :

- le délai de carence statutaire d'**un jour** applicable sur la rémunération ([article 115 de la loi du 30 décembre 2017](#)),
- le délai de carence de **trois jours** appliqué sur le paiement des indemnités journalières ([article R. 323-1 du Code de la sécurité sociale](#)).

**?** Est-ce qu'un délai de carence s'applique aux contractuels de droit privé recrutés par les employeurs territoriaux ?

**Réponse : OUI.**

Les salariés de droit privé (apprentis, contrats aidés...) ne sont pas concernés par le dispositif de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017.

Les salariés ayant **un an d'ancienneté** bénéficient, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'un maintien de salaire par l'employeur ([article L.1226-1 du Code du travail](#)), sous conditions.

Toutefois, un **délai de carence de 7 jours** avant la mise en place du maintien de salaire est prévu en cas de **maladie ou accident de trajet**. **Aucun délai de carence ne s'applique** en cas d'**accident du travail ou de maladie professionnelle** ([article D.1226-3 du Code du travail](#)).

**?** Faut-il appliquer le délai de carence lorsqu'un agent intercommunal n'a aucune obligation de service dans la collectivité le jour de son absence ?

**Réponse : OUI.**

Lorsqu'un agent intercommunal présente un arrêt de travail, il doit être placé en congé de maladie dans toutes ses collectivités.

La maladie se décomptant en jours calendaires, la retenue s'effectue sur 1/30<sup>ème</sup> dans chaque collectivité où l'agent travaille y compris en l'absence d'obligation de service au titre de la journée faisant l'objet de la retenue ([Rép. min., n° 06442 JO Sénat du 10 janvier 2019](#)).

**?** Est-ce que le jour de carence a des conséquences sur la situation administrative de l'agent ?

**Réponse : NON.**

L'application du jour de carence n'a **pas d'incidence sur la situation administrative** de l'agent ([circulaire du 15 février 2018](#)).

En effet, le fonctionnaire en congé de maladie demeure en position d'activité. Le jour de carence, qui fait partie intégrante du congé maladie, n'interrompt pas cette position d'activité et doit être considéré comme se rattachant à cette position.

En termes de carrière, la circulaire du 15 février 2018 précise que le jour de carence est assimilé à du temps de service effectif dans le grade ou le cadre d'emplois du fonctionnaire, pour les avancements et promotions. Par conséquent, le déroulement de carrière de l'agent se poursuit normalement.

Pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL, bien qu'aucune retenue ou contribution pour pension ne soit opérée sur le traitement et la nouvelle bonification indiciaire, le jour de carence compte comme du temps passé dans une position statutaire comportant l'accomplissement de services effectifs pris en compte pour la retraite. Il est pris en compte pour la constitution du droit à pension et la durée de services liquidables.

**?** Lorsqu'un agent exerce ses fonctions une partie de la journée avant de présenter un certificat médical, faut-il appliquer le jour de carence au lendemain ?

**Réponse : OUI.**

Lorsque l'agent est venu travailler puis, le même jour, s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'applique que **le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée** ([circulaire du 15 février 2018](#)). Par conséquent, le jour de carence ne s'applique pas lorsque l'agent n'exerce qu'une partie de la journée et reprend le lendemain. Il aurait été appliqué le lendemain, si l'agent n'était pas venu travailler ([CAA Paris, 12 décembre 2022, n°21PA04073](#)).

## RAPPEL : Assurance des risques statutaires : Renouvellement du marché – campagne de mandats



*Cliquez sur l'image*

De moins en moins d'assureurs sont aujourd'hui enclins à couvrir les risques et certains n'hésitent pas à résilier sèchement les contrats en cas de dégradation de la situation pouvant être provoquée par un seul agent en maladie de longue durée.

C'est pourquoi, le contrat groupe proposé par le CDG16 est un outil pertinent pour **protéger au mieux vos intérêts financiers** et vous garantir une couverture **dans la durée**.

Afin de recevoir une **proposition financière**, qui **ne vous engage pas**, vous devez transmettre votre délibération **donnant mandat** au CDG, avant le **29 février 2024**.

Pour les structures qui ne sont pas à ce jour adhérentes au contrat en cours, des données statistiques et un questionnaire sont à nous communiquer.

Retrouvez toutes les infos sur le site, rubrique [Assurance des risques statutaires](#).

- Contact : [assurancestatutaire@cdg16.fr](mailto:assurancestatutaire@cdg16.fr)  
05.45.69.45.86



➔ Un agent technique polyvalent à temps non-complet (cumul possible).

Maintenance de premier niveau des bâtiments du Centre et petits travaux, gestion du parc de véhicules, propreté des locaux (en équipe), entretien des espaces verts et voirie.

**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](#)

## Protection Sociale Complémentaire : Signature d'un accord de méthode local



Le 11 juillet dernier, le premier accord collectif national a été signé entre les associations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique Territoriale. Il porte sur la mise en œuvre

de la réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux.

Pour être applicable, cet accord collectif nécessite une transposition législative et réglementaire, attendue d'ici le mois de janvier 2024.

Si l'accord était transposé en l'état, il introduirait de nouveaux droits pour la garantie Prévoyance et garantirait aux agents en situation de maladie ou d'invalidité le maintien de 90 % de leur rémunération nette. Cette couverture interviendrait en outre dans le cadre de contrats collectifs à adhésion obligatoire dont la cotisation sera partagée à minima à parts égales entre la collectivité et l'agent, à horizon 2025 ou 2027 selon les conventions en cours.

En cas de transposition dans les prochaines semaines, le planning sera excessivement tendu sur l'année 2024.

C'est la raison pour laquelle, les membres du Comité Social Territorial rattaché au CDG ont décidé, le 13 novembre dernier, de mener des négociations visant à aboutir à la signature d'un accord de méthode, utile aux futures conclusions d'accords collectifs locaux, pour les collectivités relevant du CST du CDG mais aussi pour celles disposant de leur propre C.S.T. qui souhaiteraient ultérieurement donner mandat au CDG pour la négociation de l'accord local, préalable à la signature du contrat collectif.

**Ce lundi 11 décembre 2023, à l'unanimité des membres présents, le premier [accord de méthode local](#) a été signé par les représentants des collectivités et les représentants du personnel, siégeant au sein du C.S.T. du Centre de Gestion de la Charente.**

Pour mémoire, les collectivités non-affiliées au CDG ou qui disposent de leur propre C.S.T. sont invitées à manifester leur intérêt, au plus vite, pour s'associer aux négociations locales qui seraient menées sous l'égide du CDG en vue de la signature d'un accord collectif local.

En cas d'interrogation, vous pouvez joindre notre chargée de mission à la Protection Sociale.

- Contact : [psc@cdg16.fr](mailto:psc@cdg16.fr) - 05.45.69.69.93

## Le conseil en organisation : un service du CDG 16 aux multiples avantages

Le conseiller en organisation du CDG peut vous accompagner à renforcer durablement votre efficacité et votre efficience et à **adapter votre organisation** aux évolutions du service public, en mobilisant une **expertise**, des **méthodes** et des **outils** pour accompagner l'ensemble des acteurs dans la construction d'une ambition partagée et sa mise en œuvre à travers un **projet de changement**.



Le conseiller en organisation peut exercer des missions diverses, notamment :

- Études / audits organisationnels ;
- Pilotage de projet ;
- Accompagnement managérial ;
- Dialogue social, animation de réseaux ou de communautés ;

Ainsi, il peut vous accompagner dans divers projets, tels que la démarche d'évolution d'un service ou d'optimisation de son fonctionnement, l'élaboration ou le suivi des Lignes Directrices de Gestion, la création d'une commune nouvelle, la réflexion relative au régime indemnitaire...

Ces missions, **ajustables en fonction des besoins** et attentes de l'adhérent, vont de la phase d'analyse et conseils et celle de l'accompagnement dans la durée.

### **Témoignage de Monsieur Fabrice AUDOIN, Maire d'Ansac-sur-Vienne :**

« Suite à des problématiques de méthodes de travail et de relationnel au sein de notre école, nous avons missionné le CDG, afin de revoir l'organisation de notre structure. Suite à la réorganisation de notre RPI sur un seul site à la rentrée 2023-2024 (avant 2 classes – 40 élèves : aujourd'hui 4 classes – 80 élèves), nous avons demandé au CDG de mettre en place une nouvelle organisation, afin de rationaliser et optimiser les temps de travail.

Ces deux missions ont été menées à terme, avec brio et professionnalisme, ce qui nous a permis un nouveau départ pour cette rentrée, avec beaucoup de satisfaction pour ce nouveau fonctionnement. »

## Médecine de prévention : mise en place de l'équipe pluridisciplinaire

Les dispositions concernant la médecine de prévention du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ont été modifiées par le [décret n°2022-551 du 13 avril 2022](#) relatif aux services de médecine de prévention dans la FPT.

Il s'agit de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés les services de médecine de prévention : difficultés de recrutement de médecins du travail dans un contexte de **pénurie des spécialistes** concernés, développement de la pluridisciplinarité, opportunités permises par les développements technologiques...



Confronté à un manque de médecins du travail, le Centre de Gestion va s'appuyer sur **l'organisation en équipe pluridisciplinaire** et les nouvelles modalités de visite d'information et de prévention, afin d'assurer au mieux le suivi des 11 000 agents territoriaux des collectivités adhérentes.

Pour ce faire, 2 premiers **infirmiers sont recrutés** au 1<sup>er</sup> février prochain. L'équipe s'étoffera ensuite au fil des mois avec une redéfinition probable des secteurs.

Les infirmiers en santé au travail réaliseront les visites d'**information et de prévention** dans le cadre d'un protocole formalisé avec les médecins coordonnateurs.

La visite d'information et de prévention a pour objet :

- d'interroger l'agent sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

## L'apprentissage : une solution de recrutement pour les métiers en tension – La CIMETH vous accompagne.

En 2024, deux nouveaux diplômes sont ouverts en Charente :

- Titre professionnel « Secrétaire assistante - option secrétaire de mairie »



Lieu : AFEC (Angoulême)

Date : ouverture prévue en Avril 2024

Durée de la formation : 2 ans

Formation de niveau 4 (équivalent BAC)

Condition d'accès à la formation : être titulaire d'un diplôme de niveau 3 ou 4 et maîtriser l'outil informatique.

- CAP C4A : Conducteur d'autocar et autobus

Lieu : Lycée professionnel Jean-Albert GRÉGOIRE (Soyaux)

Date : ouverture prévue en Septembre 2024

Durée de la formation : 1 an

Condition d'accès à la formation : avoir plus de 18 ans, un permis B valide et être titulaire d'un diplôme.

Ces formations sont ouvertes aux travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH).

Les collectivités intéressées pour recruter un/une apprenti(e) travailleur handicapé (sans limite d'âge) peuvent contacter la CIMETH.

- Contact : 05.45.69.69.96 - [cimeth@cdg16.fr](mailto:cimeth@cdg16.fr)

## Contrats d'apprentissage : ouverture de la campagne 2024



À l'occasion de l'ouverture de la prochaine campagne 2024, le CNFPT organise un webinaire d'information (2 dates au choix) :

- Jeudi 11 janvier 2024 à 9h15
- Mardi 16 janvier 2024 à 15h30

Vous pourrez ainsi faire le point sur les évolutions réglementaires 2024 impactant vos réponses au recensement des intentions de recruter un apprenti et le dépôt en ligne des demandes d'accords préalables de financement.

Ce webinaire est constitué d'une présentation de 30mn suivie d'un échange sur les démarches à réaliser pour solliciter la prise en charge financière par le CNFPT des frais pédagogiques des contrats d'apprentissage.

Pour participer à la réunion de votre choix, cliquez sur le lien suivant : [accéder à la réunion.](#)

- Contact : [cecile.oheix@cnfpt.fr](mailto:cecile.oheix@cnfpt.fr)

## Projet de loi de réforme de la Fonction Publique : les CDG mobilisés

Quatre ans après la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, le ministre Stanislas GUERINI a esquissé, le 2 novembre dernier devant l'Assemblée Nationale, les contours de son futur projet de loi sur la fonction publique.

A l'initiative de leur fédération (FNCDG) membre de la Coordination des Employeurs Territoriaux, les Centres de Gestion se sont réunis le vendredi 8 décembre dernier, à Paris, pour une première réunion de travail afin de **formuler des propositions** visant à alimenter les réflexions sur ce projet de loi de réforme de la fonction publique.

7 thématiques ont été abordées :

- L'évolution des modes de recrutement
- Les carrières et rémunérations
- L'emploi
- Le temps de travail
- La santé au travail
- Les fins d'emploi
- Les missions des CDG



Le CDG16, par la voix de son Président, a **soutenu certaines mesures** dont :

- l'ouverture de certains postes de la filière médico-sociale au recrutement direct sur CDI, par équité avec la FPH, dès lors que ces emplois sont occupés par des agents diplômés d'Etat ;
- l'extension de l'engagement de servir à des métiers nécessitant une formation particulière après la prise de poste à l'instar de ce qui est déjà en place pour les policiers municipaux ;
- la nécessité de confier à la FNCDG une mission de refonte des épreuves des concours et examens professionnels ;
- la suppression des taux d'avancement de grade considérant les critères définis dans les LDG ;
- l'harmonisation et la simplification des règles en matière de disponibilité ;
- rendre applicable à la FPT les dispositions relatives à l'essai encadré afin d'encourager les reclassements ;
- recibler les pertes involontaires d'emploi afin d'éviter les versements d'allocations chômage en cas de révocation, rupture conventionnelle, maintien en disponibilité, retraite pour invalidité...

**Le projet de loi devrait être présenté en Conseil des ministres en février puis examiné par le Parlement au premier semestre 2024.**



## Cycle de formation des secrétaires de mairie en poste



Pour la 3<sup>ème</sup> année, l'AMF16, le CNFPT et le CDG16 renouvellent leur partenariat afin de proposer et promouvoir un cycle de formation professionnalisante destiné aux secrétaires de mairie récemment recrutées ou désireuses d'actualiser leurs connaissances de base sur 13 modules balayant les fondamentaux de leur métier.

Les 20 jours de formation s'étaleront entre la fin du premier trimestre et la fin de l'année 2024.

Si vous souhaitez candidater, merci d'adresser directement un mail au CNFPT : [Christelle.DIASDEBARGE@cnfpt.fr](mailto:Christelle.DIASDEBARGE@cnfpt.fr)

## Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Sénateurs et députés s'étant accordés sur une version finale commune en Commission mixte paritaire, la loi sur la revalorisation du métier de secrétaire de mairie a été **définitivement votée** le 20 décembre dernier, à l'unanimité.

Depuis la mise en extinction du cadre d'emplois des secrétaires de mairie (catégorie A) en 2001, les fonctions sont essentiellement occupées par des agents appartenant à la catégorie C (81% en Charente / 60% au national), correspondant à des postes d'exécution et à des compétences spécifiques. Pourtant, tout le monde s'accorde à reconnaître leur rôle de conseil auprès du maire et leur extrême polyvalence.



Tandis que 1 900 postes sont vacants et que près d'un tiers des agents en poste partiront à la retraite dans les 7 prochaines années, le métier souffre aujourd'hui d'un **manque d'attractivité** et de cursus

de formation.

La loi qui devrait être prochainement promulguée répondra-t-elle, en tout ou partie, au défi de la **visibilité et de la reconnaissance de ce métier** ?

Le texte prévoit des dispositions transitoires et des dispositions pérennes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028.

### Jusqu'au 31 décembre 2027 :

Dans les communes de **moins des 3 500 habitants**, pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie, le maire nomme :

- soit un agent aux fonctions de **secrétaire général de mairie** (toutes les catégories demeurent possibles),
- soit un agent pour occuper les fonctions de **directeur général des services** (à partir de 2 000 habitants).

### A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028 :

• Dans les communes de **moins de 2 000 habitants**, pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie, le maire nomme un agent relevant d'un cadre d'emplois de **catégorie B ou A** aux fonctions de **secrétaire général de mairie**.

• Dans les communes de **2 000 habitants et plus**, pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie, le maire nomme :

- soit un agent relevant d'un cadre d'emplois de **catégorie A** aux fonctions de **secrétaire général de mairie**
- soit un agent pour occuper les fonctions de **directeur général des services** (DGS).

### A compter du 4<sup>ème</sup> mois suivant sa publication et jusqu'au 31/12/2027 :

Les fonctionnaires de catégorie C relevant de **grades d'avancement** (adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> ou 1<sup>ère</sup> classe par exemple, et non pas adjoint administratif) exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie (*ancienneté à préciser par décret*) pourront bénéficier d'une **promotion interne** (P.I.) dans un cadre d'emploi de **catégorie B, hors quotas de promotion**.

En outre, les statuts particuliers de cadres d'emplois de catégorie B peuvent prévoir l'établissement d'une liste d'aptitude ouverte aux agents de catégorie C relevant de grades d'avancement, pour pourvoir des emplois de secrétaire général de mairie, avec **examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante**, hors quota de P.I. Un décret est également attendu sur cette mesure avec une durée minimale d'engagement à servir.

### Autres dispositions

- Les secrétaires généraux de mairie peuvent exercer à **temps non-complet et à temps partiel**.

- En plus de la formation initiale statutaire, les agents occupant l'emploi de secrétaire général de mairie recevront dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une **formation adaptée** aux besoins de la collectivité concernée.

- Une mission obligatoire **d'animation du réseau** des secrétaires généraux de mairie est **confiée aux CDG**.

- Dans les communes de moins de 2 000 habitants, l'emploi permanent de secrétaire général de mairie pourra être occupé par un agent **contractuel**.

- Le gouvernement devra soumettre sous 1 an au Parlement, un rapport évaluant les formations supérieures préparant au métier de secrétaire général de mairie et la pertinence de la création, au niveau national, d'une filière permettant l'obtention d'un **diplôme national d'enseignement supérieur** préparant au métier de secrétaire général de mairie.

- Aucune compensation financière n'est prévue par la loi.

**Dès sa promulgation, le CDG informera les collectivités sur les conséquences des principales mesures.**

## Préfiguration du fonds en faveur de la prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des transitions professionnelles dans la FPT

Faisant suite à l'adoption de la réforme des retraites et aux inquiétudes générées par l'**allongement des carrières** dans un contexte de vieillissement des effectifs des 3 fonctions publiques, le ministre du Travail Olivier DUSSPOT, confiait le 12 mai dernier, au Président de la Fédération des CDG (FNCDG), à l'Inspection Générale de l'Administration et à l'Inspection Générale des Affaires Sociales, une mission de **préfiguration d'un fonds** en faveur de la prévention de l'usure professionnelle, de l'accompagnement des transitions professionnelles et du maintien dans l'emploi dans la fonction publique territoriale.

Le rapport résultant des travaux de la mission donnant les éléments de réponse et d'orientation aux questions posées dans la lettre de mission, (à savoir : Quels bénéficiaires de ce fonds ? Quelles actions celui-ci doit-il financer et accompagner ? Quels doivent être sa gouvernance et son financement ?) a été remis à Monsieur Stanislas GUERINI, Ministre de la Transformation et de la Fonction publique, le 16 novembre 2023.



Les principales propositions de la mission sont les suivantes :

- Prendre les dispositions d'application de l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique permettant aux agents qui présentent des risques d'usure professionnelle de bénéficier d'un **entretien de carrière**.
- Inscrire de façon obligatoire la **politique de prévention** de l'usure professionnelle dans les lignes directrices de gestion.
- Prévoir un conventionnement entre le Fonds et les CDG afin de relayer les interventions du fonds dans les territoires, de faciliter l'accès à un socle d'actions de prévention et d'accompagnement des transitions professionnelles et d'observation dans le champ de la santé au travail.
- Prévoir un partenariat formalisé entre le Fonds et le CNFPT pour développer et articuler leurs interventions dans le champ, d'une part, des **formations liées aux transitions professionnelles**, d'autre part, de l'analyse des métiers face au risque d'usure.
- Accompagner la création du fonds par une amélioration de la production de données permettant

d'identifier les métiers les plus exposés à l'usure professionnelle.

- Donner accès au fonds aux fonctionnaires et aux agents contractuels ; confier à la gouvernance du fonds la définition de priorités pour l'accès aux aides individuelles en termes de métiers, d'une part et de situations individuelles d'usure ou de risques d'usure professionnelle reconnues médicalement, d'autre part.
- Créer le fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la FPT sous forme d'un établissement public doté d'une gouvernance propre mais rattaché au FIPHFP à travers une direction commune, des moyens de gestion et d'intervention en commun.
- Mettre en place un **financement majoritaire par les collectivités territoriales**, assis sur la masse salariale, assorti d'une participation de l'Etat ; étudier les conditions de faisabilité de la mise en place, à l'horizon de 2 ou 3 ans, d'un financement incitatif à l'amélioration des pratiques de prévention.

## Conseil en évolution pro. (CEP) : mission pérennisée

Lors de sa séance du 18 décembre dernier, le Conseil d'Administration a décidé, après deux années d'expérimentation, de pérenniser sa mission de conseil en évolution professionnelle proposée aux collectivités et établissements publics de la Charente soucieux **d'anticiper les phénomènes d'usure professionnelle** de leurs agents en les orientant vers un conseiller.



En outre, dans le courant de l'année, le CDG 16 va développer ce service et proposer des **bilans professionnels**.

➤ Contact : [emploi-mobilite@cdg16.fr](mailto:emploi-mobilite@cdg16.fr)

## Recours contre tiers = sinistralité améliorée

La procédure de recours contre tiers vous permet de recouvrer, selon les cas, les traitements, les charges patronales, les frais médicaux, le capital décès engagés. Lorsqu'un de vos agents est accidenté **par le fait d'une personne ou d'un élément tiers**, vous pouvez déclencher cette procédure.

### **Sur quels types d'accidents déclencher un recours ?**

Sur tous les types d'accidents, qu'ils soient de vie privée (lors d'un week-end, des congés, en dehors du temps de travail), de service ou de trajet... dès lors qu'un tiers responsable est identifié.



### Qu'est-ce qu'un recours sur un accident de vie privée et comment le détecter ?

Il s'agit d'un accident impliquant un tiers responsable identifié qui s'est produit en dehors du temps de travail (y compris le week-end et pendant les congés). Il est pris en charge par la collectivité au titre de la maladie ordinaire ou de la longue maladie/longue durée.

Pour vous permettre de détecter les possibilités de recours dans ces circonstances, [des supports sont mis à disposition](#) des **collectivités adhérentes au contrat groupe du CDG** pour vous accompagner à la sensibilisation de vos agents, au signalement de l'implication d'un tiers.

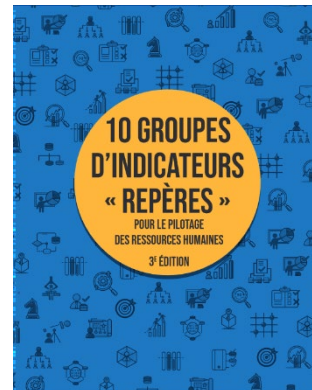
### Y a-t-il un délai pour demander un recours ?

Nous avons **10 ans** pour déclencher une procédure de recours à compter de la **date de consolidation** de la victime (mise à jour suite à la loi n°2008-561 du 17 juin 2008).

- Contact : votre gestionnaire assurance statutaire

## Indicateurs repères pour le pilotage des R.H.

L'Association des Directeurs et la Fédération des CDG publie l'édition 2023 du guide « 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines ».



Cette publication répertorie 42 indicateurs RH regroupés autour de 10 thématiques : effectifs, âges, temps de travail, mouvements, budget et rémunérations, formations, absences, conditions de travail, protection sociale et égalité professionnelle.

Son objectif : constituer un appui aux collectivités pour la rédaction et le suivi des LDG, pour définir des leviers managériaux, des politiques de prévention, des outils prospectifs.

*Agenda*

- **CST + formation spécialisée : 4 mars 2024**  
(date limite de réception des dossiers : le 5 février)
- **Conseil Médical** (formation plénière + restreinte) :  
**les 11 janvier et 8 février.**

