

LE MAG RH



Focus du mois :
 Le recrutement des travailleurs en situation de handicap sur la base de l'article L.352-4 du CGFP

Journal Mensuel
 Novembre 2023, Numéro 57

Au sommaire :

- Actualités statutaires2
- Jurisprudences3
- Question écrite3
- Focus4
- FAQ5
- Votre CDG & Vous6



Rémunération : Instauration d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la Fonction Publique Territoriale

Le [Décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#) ouvre la possibilité pour les employeurs publics territoriaux de verser une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle à leurs agents publics ainsi qu'aux assistants maternels et assistants familiaux, d'un montant qui peut varier, au plus, entre 300 euros et 800 euros selon la rémunération perçue.



Compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales, le versement de cette prime est facultatif. Une délibération de l'organe délibérant devra instituer cette prime, après un avis du Comité Social Territorial.

Pour bénéficier de cette prime, les agents publics doivent :

- Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023 ;
- Être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023 ;
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions, avant le 30 juin 2024.

- [Retrouvez les modèles \(formulaire CST, délibération, arrêté\) sur notre site](#)

Rémunération : Attribution de cinq points d'indice majoré au 1^{er} janvier 2024

Le [décret n°2023-519 du 28 juin 2023](#) prévoit, au 1^{er} janvier 2024, l'attribution de cinq points d'indice majoré à l'ensemble des agents publics.

Cette revalorisation du traitement des agents publics résulte de la modification du tableau de correspondance entre les indices bruts et les indices majorés.

Exemple : Au 1^{er} juillet 2023, l'indice de correspondance de l'indice brut 397 est l'indice majoré 370.

Au 1^{er} janvier 2024, l'indice de correspondance de l'indice brut 397 sera l'indice majoré 375.



L'attribution des cinq points d'indice majoré à compter du 1^{er} janvier 2024 s'applique également aux agents contractuels de droit public dès lors qu'ils sont rémunérés sur la base d'un indice.

Loi de Transformation de la Fonction Publique : La Cour des comptes dresse le bilan

Trois ans après la promulgation de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP), la Cour et les chambres régionales et territoriales des comptes (CRTC) ont dressé un **premier bilan de la mise en œuvre de ses principales mesures** (application de la règle des 1607 heures, recrutement des agents contractuels, rupture conventionnelle, indemnité de fin de contrat, lignes directrices de gestion, etc.) à l'exception de celles relatives à la promotion du dialogue social et à l'égalité professionnelle qui feront l'objet d'une enquête ultérieure.

Les juridictions financières formulent **une liste de huit recommandations** pour assurer la pleine application de l'ensemble des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique.

Exemple : « Dresser et publier un bilan de l'harmonisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale »

- [Rapport de la Cour des comptes](#)
- [Synthèse du rapport de la Cour des comptes](#)

Actualités à venir : Plusieurs projets de textes en attente au CCFP et CSFPT

Le Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) et le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) se sont réunis, respectivement, les 14 et 15 novembre 2023, pour procéder à l'examen de divers textes inscrits à l'ordre du jour, et notamment :

- **Projet de décret relatif à l'exercice du temps partiel des agents contractuels et des fonctionnaires stagiaires dans la fonction publique**

La directive européenne (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 prévoit que les États membres « peuvent subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois ».

Actuellement, le droit national prévoit une condition d'ancienneté d'une année pour les agents contractuels de droit public pour bénéficier du temps partiel de droit pour élever un enfant et du temps partiel sur autorisation. Également, les fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel ne peuvent pas bénéficier d'un temps partiel sur autorisation.

Pour assurer la mise en conformité du droit de la fonction publique avec le droit européen, le projet de décret réduit la condition d'ancienneté requise à six mois pour les contractuels de droit public (*temps partiel sur autorisation et de droit pour élever un enfant*) et permet aux fonctionnaires stagiaires de solliciter un temps partiel sur autorisation au cours de leur formation.

- **Projet de décret relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique**

Suite à l'entrée en vigueur de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023, le Code Général de la Fonction Publique a été modifié afin d'acter les nouvelles obligations en faveur de la parité dans les emplois de direction au sein de la fonction publique (*quota de primo-nominations porté à 50% de personnes de chaque sexe, instauration d'un taux minimum de 40% d'agents de chaque sexe dans les emplois de direction concernés, etc.*).

Le projet de décret détermine le montant des contributions financières dues par les employeurs publics en cas de non-respect des obligations instaurées en matière de parité dans les emplois de direction au sein de la fonction publique.

- **Projet de décret relatif à la promotion interne dans la fonction publique territoriale**

Le projet de décret prévoit une réforme du dispositif de promotion au moyen de plusieurs mesures telles que l'assouplissement des mécanismes de quota (*passage à la règle du « 1 pour 2 », c'est-à-dire un fonctionnaire ne peut être promu, au titre d'une année, que si deux (et non plus 3) recrutements ont été opérés selon d'autres voies (concours, détachement, mutation ou intégration directe)*), la réduction à deux ans de la durée requise pour appliquer la clause de sauvegarde permettant une promotion interne sans avoir atteint le nombre de recrutements nécessaires ou encore l'augmentation des possibilités de promotion interne en fonction du cadre d'emplois en portant le taux de fonctionnaire à prendre en compte à 8% (*au lieu de 5%*).

- **Projet de décret relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale**

Le décret n°2004-878 du 26 août 2004 prévoit que le nombre de jours épargnés sur le CET ne peut excéder 60 jours. Un projet de décret envisage de modifier cette disposition afin de permettre le renvoi à un arrêté ministériel pour fixer le plafond maximum de jours épargnés. À ce titre, un projet d'arrêté prévoit le régime de droit commun fixant le plafond à 60 jours et une dérogation au titre de l'année 2024 à 70 jours.

Contractuels de droit public – Le refus de signature d'un nouveau contrat n'est pas un abandon de poste

Recruté à durée déterminée, un agent contractuel de droit public a refusé, d'une part, de signer un nouveau contrat prévoyant une nouvelle affectation, et d'autre part, d'accepter un changement d'affectation au sein de son contrat en cours. L'employeur territorial a alors engagé une procédure pour abandon de poste entraînant la radiation des effectifs suite au refus réitéré de l'agent de rejoindre l'affectation proposée malgré trois mises en demeure.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié, qu'il appartient à l'administration de fixer.

Ainsi, une procédure d'abandon de poste ne saurait être engagée à l'égard d'un agent contractuel, dont la situation est régie par les stipulations de son contrat et qui refuse d'une part, avant l'expiration de ce contrat, de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement d'affectation s'apparentant à la modification d'un élément substantiel de son contrat en cours, et, d'autre part, ne rejoint pas cette nouvelle affectation.

➤ [Conseil d'État, 3 novembre 2023 n°461537](#)

Reclassement – Obligation de proposition des postes que la collectivité envisage de supprimer

Il résulte d'un principe général du droit que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un fonctionnaire se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé dans un autre emploi, compatible avec son état de santé. Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible qu'il appartient à l'employeur de prononcer le licenciement.

Dans le cadre d'une procédure de reclassement d'un fonctionnaire déclaré définitivement inapte à ses fonctions, la Cour Administrative d'Appel de Marseille précise que l'employeur public doit proposer à l'agent les postes qu'elle envisage de supprimer.

En l'espèce, une communauté de communes n'avait présenté, entre 2016 et 2019, aucune proposition de poste vacant jusqu'au licenciement pour inaptitude physique alors qu'elle disposait de plusieurs postes qui n'ont été supprimés qu'à compter du 27 novembre 2018.

➤ [CAA Marseille, 6 octobre 2023, n°22MA01711](#)

Temps de travail – Différenciation de cycles de travail pour les agents à temps partiel

Le règlement relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail d'un Centre de Gestion organise la possibilité pour les agents, sous réserve des nécessités du service et de diverses exceptions, d'exercer leurs fonctions selon plusieurs régimes (*35 heures hebdomadaires de travail sans RTT, de 37,5 heures hebdomadaires de travail moyennant l'octroi de 15 jours de RTT ou de 39 heures hebdomadaires de travail moyennant l'octroi de 23 jours par an de RTT*).

Un agent public conteste ce règlement au titre qu'il impose aux agents exerçant à temps partiel pour une quotité inférieure à 80 % d'être placés sur un cycle de travail de 35 heures par semaine sans RTT, contrairement aux autres personnels qui ont libre choix du cycle et indépendamment du cadre d'emplois.

Pour le juge administratif, si les cycles hebdomadaires peuvent être définis par service ou par nature de fonction en application de l'article 4 du décret du 25 août 2000, cette circonstance n'implique pas nécessairement une organisation homogène du travail, au sein du cycle, pour les différents agents d'un même service ou exerçant les mêmes fonctions

➤ [CAA Lyon, 13 octobre 2023, n°21LY01354](#)

Difficultés rencontrées par les collectivités territoriales face à l'insuffisance professionnelle

Question :

Le Gouvernement envisage-t-il d'entreprendre des mesures permettant de faire cesser des situations financières délicates lorsqu'une collectivité territoriale envisage de se séparer des fonctionnaires dont l'insuffisance professionnelle est constatée ?

Réponse :

En application des articles L. 553-2 et L. 553-3 du code général de la fonction publique, un fonctionnaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle, après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire, et recevoir une indemnité dans les conditions fixées par le décret n° 85-186 du 7 février 1985 relatif à l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires des collectivités territoriales.

Si le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé, les modalités de calcul de l'indemnité liées à ce motif font l'objet d'un encadrement précis fixé par les dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 85-186 du 7 février 1985 précité.

Ce texte prévoit en effet que le montant de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires par la collectivité territoriale ou l'établissement public employeur, est égal, en capital aux trois quarts des traitements bruts afférents au dernier mois d'activité, multiplié par le nombre d'années de services valables pour la retraite, sans que le nombre d'années retenues pour ce calcul puisse être supérieur à quinze.

Le calcul est opéré sur la base des échelles de traitement en vigueur à la date du licenciement, majoré du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, le cas échéant. Il ne tient pas compte des primes, qui représentent en moyenne 25% de la rémunération totale dans l'ensemble de la fonction publique.

Cette indemnité ne peut, par ailleurs, pas être versée lorsque le licenciement fait suite à une faute lourde, comme c'est le cas également dans le secteur privé.

Cet encadrement permet à la fois à l'employeur de mettre en œuvre la procédure nécessaire pour se séparer d'un collaborateur en insuffisance professionnelle, tout en garantissant les droits de la personne licenciée.

[Réponse ministérielle n°06753 JO Sénat du 12 octobre 2023](#)

Le recrutement des travailleurs en situation de handicap sur la base de l'article L352-4 du CGFP



Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, [l'article L.352-4 du Code Général de la Fonction Publique](#) permet le recrutement par voie contractuelle, à titre dérogatoire, de certaines personnes en situation de handicap et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

Le [décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#) précise les conditions préalables au recrutement ainsi que le déroulement du contrat et la situation de l'agent à l'issue du contrat.

Les bénéficiaires

Les employeurs publics territoriaux peuvent recourir à l'article L.352-4 du CGFP pour permettre le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mentionnée à l'article L.131-8 du même Code.

Sont ainsi concernées, les personnes relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de [l'article L. 5212-13 du Code du travail](#), à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés en possession d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, réduit d'au moins 2/3 leur capacité de travail ;
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les emplois concernés

Le recrutement en qualité de contractuel sur la base de l'article L.352-4 du CGFP est ouvert pour **tous les emplois de catégories A, B et C** ([articles 2 et 4 du décret du 10 décembre 1996](#)).



Pour les emplois de catégories C, il s'agit avant tout d'orienter le recrutement sur des emplois/grades accessibles par concours. L'objectif recherché de ce mode de recrutement dérogatoire est de favoriser l'accès aux emplois publics, en dispensant le passage des concours.

Les conditions préalables au recrutement

Les bénéficiaires de ce mode de recrutement doivent satisfaire à **plusieurs conditions cumulatives** préalables au recrutement :

- **Des conditions générales relatives à l'occupation d'un emploi public** : posséder la nationalité française, jouir de leurs droits civiques, avoir des mentions compatibles portées au bulletin n°2 du casier judiciaire avec l'exercice des fonctions, être en position régulière au regard du code du service national, etc..
- **Une condition relative au respect des conditions de santé particulières** : depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance Santé-Famille du 25 novembre 2020, la condition d'aptitude physique pour l'exercice des fonctions a été remplacée par des conditions particulières de santé pour l'exercice de certaines fonctions.



Actuellement, les statuts particuliers des cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale ne précisent pas ces conditions de santé particulières. Lorsque ces statuts particuliers prévoient ces conditions, il appartiendra aux employeurs territoriaux de veiller à ce que les candidats aux emplois pourvus par la voie de l'article L.352-4 du CGFP transmettent un certificat d'un médecin agréé ([article 10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

- **Une condition relative à l'aptitude à l'emploi** : le handicap doit être jugé compatible avec l'emploi postulé par un médecin agréé.
- **Une condition relative au niveau de diplôme ou d'études** : le décret du 10 décembre 1996 conditionne le recrutement au respect des conditions de diplôme ou de niveau d'études exigées pour les candidats aux concours externes par les statuts particuliers.



Pour les emplois de catégories A et B, une commission ad hoc peut se charger de vérifier les équivalences de diplômes si un candidat possède un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers. Pour les emplois de catégorie C, la commission peut se charger d'apprécier le niveau de connaissance et de compétence requis des candidats s'ils ne justifient pas des diplômes et niveau d'études exigés.

Le déroulement du contrat

L'agent contractuel est recruté en qualité de contractuel pour une période correspondant à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé.

Le contrat peut être renouvelé une fois, pour la même durée que la durée initiale, après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP) et sous réserve que l'agent ait suivi la formation d'intégration.

Pendant toute la période du contrat :

- L'agent bénéficie d'une rémunération d'un montant équivalent à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé. Il peut également bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).
- Il fait l'objet d'un suivi professionnel personnalisé visant à faciliter son insertion professionnelle dès sa prise de fonction et tout au long de la durée de son contrat.

Un rapport d'appréciation sur le déroulement du contrat, intégré au dossier individuel de l'agent, est établi par l'autorité territoriale et, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

L'issue du contrat

À l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité territoriale est effectuée au vu de son dossier et après un entretien organisé avec l'agent..

Plusieurs situations en découlent :

- **Situation n°1** : L'agent est déclaré apte à exercer les fonctions et est titularisé dans le cadre d'emplois.
- **Situation n°2** : L'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité territoriale prononce le renouvellement du contrat pour la même durée que le contrat initial, après avis de la CAP compétente et sous réserve qu'il ait suivi la formation d'intégration.
- **Situation n°3** : Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la CAP compétente et sous réserve qu'il ait suivi la formation d'intégration.



? Les agents contractuels recrutés sur la base de l'article L.352-4 du CGFP sont-ils astreints au suivi de la formation d'intégration ?

Réponse : OUI.

[En application de l'article 7 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#), les agents bénéficient, au cours du contrat, de la formation d'intégration applicable aux fonctionnaires stagiaires, sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

Ils sont soumis, en matière de formation d'intégration, aux mêmes obligations que celles imposées par les statuts particuliers pour les fonctionnaires stagiaires recrutés sur liste d'aptitude après concours.

? Comment se déroule le renouvellement du contrat en cas de survenance de la situation n°2 précitée?

En pratique, il existe **deux options** possibles permettant à l'employeur public d'engager le renouvellement du contrat :

- L'agent n'a pas fait preuve des capacités professionnelles suffisantes, sans toutefois s'être révélé inapte : le contrat peut être renouvelé pour la même durée que le contrat initial, après avis de la CAP compétente pour le cadre d'emplois au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé et sous réserve que l'agent ait suivi la formation d'intégration.
- L'agent n'a pas fait preuve des capacités professionnelles suffisantes dans le cadre d'emplois, le contrat peut être renouvelé, après avis de la CAP, en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur, sous réserve de l'existence d'un emploi au sein du tableau des effectifs, et sous réserve que l'agent ait suivi la formation d'intégration.

Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée au moment du renouvellement, de façon à favoriser son intégration professionnelle.

À l'issue du contrat renouvelé, la situation de l'agent est de nouveau examinée et s'il est déclaré apte à exercer ses fonctions, il sera titularisé. S'il n'est pas déclaré apte à exercer ses fonctions, il n'est pas titularisé et son contrat ne sera pas renouvelé.

? Existe-t-il des aides ou des exonérations accordées aux employeurs territoriaux qui procèdent à des recrutements sur la base de l'article L.352-4 du CGFP ?

Réponse : OUI.

Le recrutement d'agents contractuels sur la base de l'article L.352-4 du CGFP n'entraîne pas, par principe, l'octroi d'aides ou d'exonérations au profit de l'employeur public.

Toutefois, le recrutement des travailleurs en situation de handicap par la voie contractuelle permet aux employeurs publics territoriaux employant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent de satisfaire à leur obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6% de l'effectif total telle que prévue à l'article L.351-1 du Code Général de la Fonction Publique.

Le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) peut attribuer une aide de 4000 €, à la titularisation de son agent BOE, si elle fait suite à un contrat aidé (PEC).

Le FIPHFP peut également financer, au cas par cas, des aides individuelles matérielles, techniques, humaines ou encore de la formation.

? La durée du contrat conclu en application de l'article L.352-4 du CGFP est-elle prolongée en cas de congé pour raison de santé ?

Réponse : OUI.

Lorsque le contrat a été interrompu du fait de congés successifs de toute nature, autres que le congé annuel, il est prolongé dans des conditions identiques à la prolongation de la période de stage telles que prévues aux articles 7 et 9 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 pour les fonctionnaires stagiaires ([article 7-2 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)).

Nouveau site internet



Depuis le 20 novembre vous avez pu découvrir le nouveau site du CDG16, toujours à la même adresse :

<https://www.cdg16.fr/>

N'hésitez pas à le consulter quotidiennement pour être informés au jour le jour des actualités et mises à jour.

NB : le navigateur utilisé (Firefox, Chrome, Edge...) et son paramétrage peuvent influencer sur l'affichage et le téléchargement d'images et de documents.

Retour sur : réunion d'information du 21 novembre

Vous étiez près de **90 participants** dans la salle des fêtes de SAINT-MÊME-LES-CARRIERES.

Félicitations pour avoir résisté à l'absorption de 189 diapos en 3h !



Pour une meilleure digestion vous retrouvez le [support](#) de cette présentation sur le site Publications/Les supports des réunions.

Nous remercions la municipalité de Saint-Même-les-Carières pour l'accueil et la mise à disposition du matériel.

A l'occasion de cette réunion, nous vous avons proposé de vous délivrer une **attestation de formation**. En effet, depuis quelques mois le CDG 16 a souscrit à une déclaration d'activité de formation auprès de la DREETS. Notre intention n'est nullement de développer cette activité mais simplement vous permettre de valoriser vos participations dans vos parcours et auprès de vos employeurs (promotion interne...). Les attestations vous seront adressées prochainement. Le CNFPT est et demeure votre interlocuteur privilégié pour vos besoins de formation professionnelle.

Retour sur : Journée « Agir pour prévenir » du 15 novembre

Pour la 1^{ère} fois, le Centre de Gestion a mobilisé de manière transversale l'ensemble de ses services, sur la thématique des Troubles Musculosquelettiques, de leur prévention à leur gestion.

En partenariat avec la M.N.T., cette journée coordonnée par Naïs BOUTENEGRE, préventrice et CISST du CDG, a réuni 45 participants globalement très satisfaits des ateliers et échanges.

Nous remercions la municipalité de Garat pour l'accueil et la mise à disposition du matériel



Le support de présentation sera prochainement mis en ligne sur notre site.

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

Depuis plus de 35 ans, le Centre de Gestion de la Charente propose la souscription, pour le compte des collectivités qui le souhaitent, d'un contrat groupe d'assurance des risques statutaires du personnel, conformément à l'[article 26](#) de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.

Près de **300 communes et établissements publics** du département sont à ce jour adhérents, pour environ 5 300 agents couverts (CNRACL + IRCANTEC).

Ce contrat souscrit auprès du courtier RELYENS (ex-SOFAXIS) et de la compagnie CNP, pour une durée de 4 ans, arrivera à échéance le 31 décembre 2024.

Aussi, en vertu de la décision de son Conseil d'Administration du 30 octobre dernier, le Centre de Gestion va engager le **renouvellement de ce contrat**, par le lancement d'une procédure de marchés publics, afin de souscrire un nouveau contrat groupe à adhésion facultative, à effet du **1^{er} janvier 2025**.

Comme vous le savez, la sinistralité en France est poussée à la hausse par une pyramide des âges des fonctionnaires territoriaux vieillissante, l'allongement des carrières, l'usure professionnelle d'une génération qui n'a pas

bénéficié de toutes les mesures de protection de la santé telles qu'elles sont promues aujourd'hui, l'augmentation des risques psychosociaux...

De moins en moins d'assureurs sont aujourd'hui enclins à couvrir ces 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 est un outil pertinent pour **protéger au mieux vos intérêts financiers** et vous garantir une couverture dans la durée.

- D'abord parce que le marché porté par le Centre de Gestion pèse pour plus de 20 M€ et permet ainsi de **négoier des conditions plus favorables** qu'en face-à-face.

- Ensuite parce qu'en **mutualisant les risques**, l'équilibre n'est pas affecté par quelques situations particulières conjoncturelles.

- Enfin parce qu'il est suivi par 4 gestionnaires du CDG qui vous conseillent et vous **accompagnent durant l'exécution** et interviennent directement auprès du courtier pour le respect des conditions contractuelles.

Par ailleurs, comparativement à un contrat individuel, le contrat groupe inclus une **panoplie de services**, la plupart sans frais additionnels, au bénéfice de la prévention des risques ou du suivi.

Le marché se décompose en :

- un lot incluant toutes les structures comptant jusqu'à 30 agents CNARCL avec un niveau de garantie tous risques, la possibilité d'assurer en option, le RIFSEEP, les charges patronales, les agents IRCANTEC, ainsi que 2 niveaux de franchise en maladie ordinaire ;
- des lots individuels pour les structures au-delà de 30 agents CNARCL avec des garanties sur mesure adaptées à votre population d'agents, l'absentéisme constaté sur les 3 dernières années, votre politique d'assurance...

Aussi, si cette démarche vous intéresse, nous devons **disposer de votre autorisation pour vous proposer une offre** mi-2024.

Afin de pouvoir organiser cette mise en concurrence, il est nécessaire que votre assemblée **délibérante donne mandat au CDG16** d'ici le 29 février prochain.

Vous trouverez sur le [site](#) un modèle de délibération à nous retourner dès que possible.

En attendant votre délibération, nous vous remercions de **retourner rapidement ce coupon** avec votre intention (positive ou négative), soit par mail : assurancestatutaire@cdg16.fr, soit par courrier postal.

Nous vous rappelons que si à l'issue de la consultation, les conditions tarifaires et de garanties ne vous conviennent pas, vous disposerez toujours de la faculté de ne pas adhérer au contrat groupe. La délibération donnant mandat ne vous engage donc pas à souscrire.

Si vous n'êtes actuellement pas couvert par le contrat du CDG 16, nous vous invitons également à compléter le

formulaire de déclaration du risque et à demander communication à votre assureur actuel, des statistiques détaillées de votre sinistralité pour, à minima, les 3 dernières années (2021, 2022, 2023). Un modèle de courrier vous est proposé sur le site.

Ces informations sont indispensables pour permettre à notre A.M.O. puis aux assureurs candidats d'apprécier au plus juste votre besoin de couverture.



Cliquez sur l'image

- Contact : assurancestatutaire@cdg16.fr
05.45.69.45.86

Lignes Directrices de Gestion (LDG) : **Synthèse à 3 ans et premier bilan**

Une synthèse des dossiers de LDG soumis à l'avis du Comité Social Territorial (CST) placé auprès du Centre de Gestion a été présentée aux membres de l'instance lors de la séance du 13 novembre dernier.

73 % des collectivités et établissements publics relevant de l'instance ont présenté un dossier de LDG pour avis (chiffres arrêtés fin juin 2023). Au-delà de ce nombre relativement satisfaisant, bien que ce document soit **obligatoire**, la synthèse souligne que certains dispositifs ont été mis en place dans une majorité de collectivités, tels que les fiches de poste, les entretiens professionnels, ou la protection sociale complémentaire.

En revanche, des documents ou dispositifs, obligatoires pour certains, **restent à mettre en place dans un grand nombre de collectivités**, en particulier dans les domaines de la formation, du temps de travail, ou de la prévention et des conditions de travail. De nombreuses actions ont été prévues dans les LDG, pour la majorité desquelles le Centre de Gestion **propose des outils** ou un accompagnement : modèles de tableau des effectifs, de règlement de formation, de règlement intérieur, accompagnement dans la mise en œuvre de la démarche d'évaluation des risques professionnels ou dans l'élaboration des registres de sécurité obligatoires...

En matière de valorisation et promotion des parcours, la majorité des collectivités a prévu des critères communs aux catégories A, B et C, pour les avancements de grade et la nomination suite à concours. De manière générale, l'investissement, la **motivation et l'engagement professionnel** sont les critères les plus plébiscités.

- [Synthèse des dossiers LDG](#)

Les LDG sont un outil de pilotage des ressources humaines, dont la mise en œuvre doit être suivie (pour rappel, **un bilan annuel** en matière de promotion et de valorisation des parcours **doit être établi annuellement et présenté au CST**). Étant à mi-mandat, nous vous proposons un modèle de bilan (triennal, mais qui peut être adapté), afin notamment de :

- Effectuer un point général sur les actions prévues : celles réalisées, celles reportées, celles annulées, échéances modifiées... ;
- Prendre en compte des éléments sur les difficultés rencontrées et les leviers à activer ;
- Mettre à jour / ajuster les LDG en fonction du projet de mandat ;
- Revoir éventuellement les critères de sélection pour les avancements de grade / promotion interne / nomination suite à concours...

Le bilan doit être présenté au CST compétent.

- [Modèle de bilan des LDG](#)

Déontologie / Laïcité

M. Emmanuel AUBIN, exerçant les fonctions de référent déontologue et laïcité pour les CDG 16, 17, 79 et 86 depuis plusieurs années, a souhaité mettre fin à ses fonctions au 31 décembre 2023. Cette compétence obligatoire des CDG devant être exercée à un niveau au moins régional, les CDG de Nouvelle-Aquitaine ont travaillé sur un dispositif mutualisé, avec un collège de référents.

Aussi, à compter du 1^{er} janvier 2024, sont désignés :

- Pour la [déontologie](#) : Mmes Cécile CASTAING et Agnès SAUVIAT, et M. Pierre LARROUMEC ;
- Pour la [laïcité](#) : M. Pierre LARROUMEC.

Vous n'avez aucune modification à effectuer. Les modalités de saisine seront mises à jour sur notre site internet d'ici la fin de l'année. Cela sera l'occasion de communiquer à nouveau auprès de vos agents sur ces dispositifs.

Journée de la laïcité : 11 décembre



A l'instar de ce qui s'est fait l'année dernière, les **référents laïcité** des Centres de Gestion, réunis au sein du réseau professionnel de l'Association Nationale des Directeurs des Centres De Gestion

(ANDCDG), ont décidé de s'unir afin d'organiser une **rencontre nationale** dans le cadre de la journée nationale de la laïcité.

Après une première édition réunissant plus de 500 inscrits, cette deuxième rencontre se tiendra l'après-midi du **lundi 11 décembre** prochain et proposera une

rétrospective/prospective du principe de laïcité au travers, notamment, de regards jurisprudentiels suivie d'une table ronde mêlant quiz et échanges autour des **principales saisines reçues par les référents laïcité** des Centres de Gestion.

Cette visioconférence s'adresse à l'ensemble des collectivités intéressées par cette thématique.

Le CDG16 vous invite à participer à ce temps de sensibilisation ainsi qu'à convier vos agents pouvant être concernés/intéressés par le sujet.

- [Programme](#)
- [Inscription](#)

Référent déontologue des élus

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 (dite loi 3DS) a institué un « référent déontologue », chargé d'apporter aux élus **tout conseil utile au respect des principes déontologiques** consacrés dans la Charte de l'élu local (article L.1111-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales), dont les dispositions constituent le code de bonne conduite auquel les élus doivent se conformer pendant la durée de leur mandat.

Le [décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022](#), prenant effet le 1^{er} juin 2023, est venu préciser certaines modalités, notamment de désignation du référent déontologue, par délibération de chacune des collectivités.

Après discussions avec l'Association des Maires de Charente (AMF 16), il a été convenu que le Centre de Gestion, disposant déjà d'une mission obligatoire en matière de désignation d'un référent déontologue pour les agents, porterait une proposition mutualisante de désignation d'un référent déontologue pour les élus.

C'est dans cette volonté que nous avons engagé un travail au niveau de la coopération régionale des Centres de Gestion de Nouvelle Aquitaine, afin de proposer un **collège de référents indépendants des structures locales**.

Le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente, réuni le 30 octobre dernier, a choisi de se positionner en **facilitateur** et de proposer un **dispositif sans tarification**.

Aussi, vous trouverez sur le [site](#) un modèle de délibération vous permettant de désigner, à compter du 1^{er} janvier 2024, les mêmes référents déontologues que le Centre de Gestion a désigné pour lui-même, à savoir :

- Monsieur Pierre LARROUMEC, Président honoraire du corps des magistrats des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel ;
- Monsieur Alain PARIENTE, professeur d'université en finances publiques.

Le Centre de Gestion de la Charente se propose ainsi de **mutualiser toute la gestion administrative et financière du dispositif par mesure de simplification**.

Si vous souscrivez à cette démarche, nous vous invitons à nous retourner cette délibération adoptée par votre assemblée, par mail : cdg16@cdg16.fr ou par courrier.

Les modalités pratiques de saisine (formulaire, adresse mail dédiée, adresse postale) seront détaillées sur notre site internet d'ici la fin de l'année.

Ouverture d'un portail S.I.R.H.

Le Centre de Gestion s'est doté depuis 2 ans d'un nouveau Système d'Information R.H. proposé par la société CIRIL. Il permet l'ouverture d'un portail aux collectivités et établissements publics dont le CDG assure un suivi de carrière de l'ensemble des fonctionnaires.

Les **objectifs de ce portail** sont :

- ✓ Offrir à toutes les collectivités affiliées un S.I.R.H. permettant le suivi des carrières de leurs agents ;
- ✓ Fiabiliser et tenir à jour les dossiers individuels des agents ;
- ✓ Dématérialiser les projets d'actes individuels en version modifiable (avancement d'échelon, revalorisation ...)
- ✓ Disposer d'un tableau des effectifs renseignés des emplois pourvus

Une phase d'expérimentation a débuté au mois de septembre dernier avec 6 collectivités volontaires et se poursuit jusqu'à la fin de l'année.

Avant la fin du mois de janvier 2024, une **présentation** sera proposée à tous, probablement par territoire d'EPCI, afin d'**ouvrir les droits** fin janvier.

Par ce portail, vous seront transmis :

- ⇒ les projets d'acte suite à la revalorisation des grilles indiciaires (5 points d'IM au 1^{er} janvier 2024),
- ⇒ les échéanciers d'avancement d'échelon pour l'année 2024,
- ⇒ les tableaux des agents remplissant les conditions d'avancement de grade pour l'année 2024.



L'accès au portail s'effectue à partir de la page d'accueil du site du CDG16. Vous pouvez d'ores-et-déjà identifier une adresse mail d'une personne/service désigné pour l'accès à ce portail dont les données sont confidentielles et qui devra nous être communiquée.



- **CST + formation spécialisée : 22 janvier 2024**
(date limite de réception des dossiers : le 22 décembre)
- **Conseil Médical** (formation plénière + restreinte) :
le 21 décembre

Médiations à l'initiative du juge



Ce mercredi 15 novembre, M. Patrick BERTHAULT, Président du CDG, a signé une convention de partenariat avec le Président du Tribunal Administratif de Poitiers, M. Antoine JARRIGE.

La convention porte sur la mise en œuvre de la médiation par les Centres de Gestion, telle que prévue par [l'article 25-2](#) de la loi du 26 janvier 1984.

Outre la Médiation Préalable Obligatoire et la médiation à l'initiative des parties, ouvertes aux collectivités ayant conventionné, dorénavant, la juridiction pourra proposer aux collectivités et agents ayant déjà engagé un recours, de tenter une médiation grâce à l'intervention du Centre de Gestion de la Charente et de ses médiateurs certifiés.

Il s'agit de la médiation à l'initiative du juge. Aucune adhésion n'est nécessaire.

Retour sur : DuoDay

Dans le cadre de la 27^{ème} **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées** (SEEPH), le CDG16 a également participé au dispositif DUODAY, le jeudi 23 novembre. L'objectif de cette initiative annuelle est de permettre à des volontaires en situation de handicap de partager une journée avec un agent volontaire et découvrir son métier.



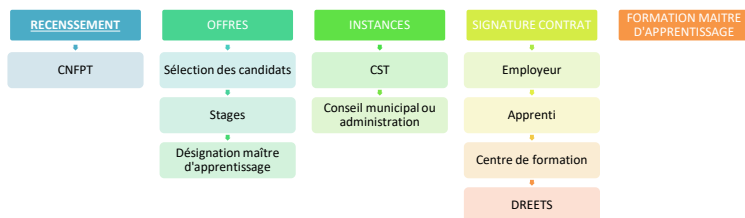
Julien, Marie-Gwenaëlle et Isabelle ont ainsi pu découvrir respectivement les métiers de technicien informatique, de secrétaire médicale et d'agent administratif.

La CIMETH peut vous aider à former des duos avec vos agents volontaires : **RDV pour l'édition 2024.**

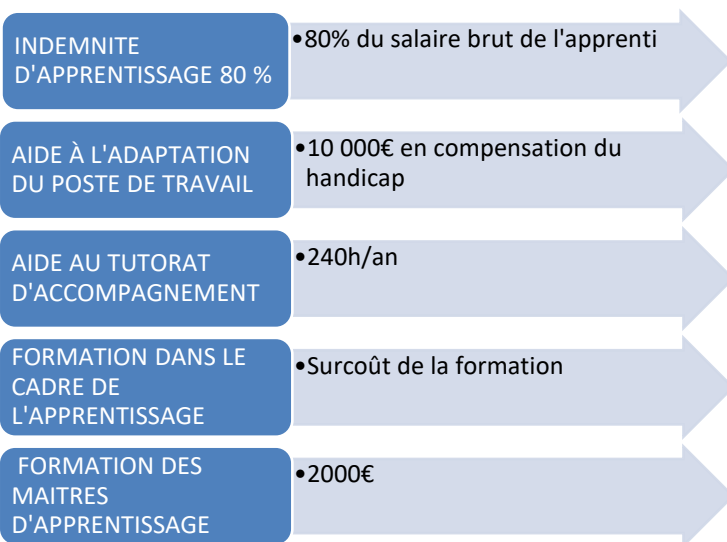
La CIMETH vous accompagne pour l'apprentissage

Nous vous rappelons que pour obtenir le financement d'un contrat d'apprentissage les besoins devront être recensés auprès du CNFPT avant la fin du mois de mars 2024.

De façon schématique, la procédure de recrutement d'un apprenti est la suivante :



En outre, le FIPHP continue de soutenir financièrement les collectivités qui recrutent un apprenti porteur de handicap. Les principales aides concernent :



La CIMETH se tient à votre disposition pour vous aider dans le recrutement d'un apprenti porteur d'un handicap et/ou vous apporter plus de précision sur les aides.

➤ Contact : 05.45.69.69.96 - cimeth@cdg16.fr

Nouvelle S.M.I.



Une nouvelle secrétaire de mairie itinérante rejoint les effectifs du Centre, au 1^{er} décembre.

Véronique COTRON connaît parfaitement le métier puisqu'elle l'exerce depuis 1990, en Vendée. En quête de nouveaux challenges, elle aura à cœur de remplacer

efficacement des collègues dans le cadre du [service S.O.S. Secrétaire de Mairie](#) mais aussi d'apporter son soutien lors de prises de postes ou de tutorats.

Protection Sociale Complémentaire : Vers 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.

Cet accord est présenté comme une avancée sociale majeure pour la Fonction Publique Territoriale.

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**.

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, en particulier pour les collectivités ayant fait le choix de la labellisation ou n'ayant rien mis en place à ce jour.

C'est la raison pour laquelle, il semble opportun d'anticiper dès à présent ces changements, dans l'intérêt des agents comme des employeurs. C'est l'ambition du Centre de Gestion de la Charente.

Deux étapes sont à prévoir :

- Un temps de négociations, suivi de la conclusion d'un **accord collectif local**
- Un temps de procédure de **mise en concurrence** pour la signature de la convention



D'ores-et-déjà, 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.

Les collectivités non-affiliées au CDG ou qui disposent de leur propre C.S.T. sont invitées à **manifeste leur intérêt**, d'ici au **15 décembre** prochain, pour s'associer aux négociations locales qui seraient menées sous l'égide du CDG en vue de la signature d'un accord collectif local.

➤ [Courrier d'information](#)

➤ Contact : psc@cdg16.fr - 05.45.69.69.93

Appel à vigilance

Des personnes malveillantes se font régulièrement passer pour le CDG 16 ou autres organismes, en signifiant un défaut de déclaration FIPHFP et la nécessité de payer une contribution.

Or, le paiement éventuel d'une contribution au FIPHFP se fait directement suite à la déclaration et seul l'organisme peut effectuer la demande, par courrier. Vous ne serez pas relancé par téléphone pour payer.

Pour rappel, le CDG 16 vous adresse :

- un mail en janvier prévenant que la DOETH va bientôt avoir lieu,
- un mail pour vous inscrire pour les sessions d'accompagnement à la déclaration,
- un mail vous demandant d'envoyer les synthèses de saisies de vos déclarations pour suivre le taux d'emploi en Charente si vous avez saisi seul,
- un dernier mail pour rappeler que la déclaration va bientôt se terminer.

Tarifs 2024

Le Conseil d'Administration du 30 octobre dernier a décidé de revaloriser certaines prestations à compter du 1^{er} janvier 2024.

Sont notamment révisés les tarifs du service diététique et hygiène alimentaire, paies à façon et recrutement-remplacement-renfort.



Vous pouvez consulter l'intégralité des [tarifs 2024](#) sur le site internet.

La contre-visite médicale : pensez-y !

La contre-visite fait partie des services inclus dans le contrat groupe du CDG16 – RELYENS/CNP.

Les collectivités adhérentes peuvent donc la déclencher à tout moment.

LA CONTRE-VISITE MÉDICALE

Les finalités

- Vérifier la validité de l'arrêt de travail en cours
- Justifier une demande de réintégration au poste initial
- Démontrer le bien-fondé de certains congés
- Éviter les prolongations
- Mieux estimer la durée probable d'un arrêt ou d'une prolongation

Dans quels cas

Surtout utilisée en maladie ordinaire, la contre-visite s'avère aussi utile pour les accidents de service avec arrêts. Avec ce contrôle, réglementé par la loi, vous pouvez vérifier la validité de l'arrêt en cours mais également mieux gérer ses conséquences en vérifiant que la durée de l'arrêt et ses prolongations correspondent à la gravité des lésions.



Déclenchez une contre-visite à partir de votre espace client :

- ⇒ vous recevez automatiquement des mails à chaque étape de la contre-visite
- ⇒ vous avez accès à tout moment à l'historique de votre dossier
- ⇒ vous recevez des lettres types, validées juridiquement pour pouvoir réagir rapidement auprès de votre agent, en fonction de la position du médecin contrôleur

Exemples de bonnes pratiques : systématiser la contre-visite lors de toute prolongation d'arrêt CMO ; déclencher aléatoirement une contre-visite tous les X arrêts CMO au sein de la collectivité...

Base documentaire

Dorénavant, vous ne manquez rien des mises à jour et nouveaux documents disponibles sur le site internet, grâce à la rubrique « **DERNIÈRES PUBLICATIONS** » de la page d'accueil.



➔ 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^{er} janvier 2024.

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

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



Naviguez sur les publications passées avec les curseurs ou retrouvez tout l'historique en cliquant sur « Dernières publications ».