



Journal Mensuel
Février 2024

FOCUS

**Le recrutement des
agents des secteurs
scolaire et
périscolaire**

Au sommaire :

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

Actualités statutaires



Institution de l'Indemnité horaire pour travail de nuit au sein de la filière médico-sociale

Le [décret n°2023-1238 du 22 décembre 2023](#) est venu créer une nouvelle indemnité horaire pour travail de nuit au bénéfice des agents :

- qui assurent totalement ou partiellement leur service dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail entre **21 heures et 6 heures** ;
- qui relèvent de **certains cadres d'emplois éligibles de la filière médico-sociale** ^[1].



Cette indemnité se substitue à celle qui était prévue par le [décret n°88-1084 du 30 novembre 1988](#)

Le montant de l'indemnité horaire pour travail de nuit est égal à 25 % de la somme du traitement indiciaire brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, pris en compte pour leur valeur annualisée applicable à chaque agent au moment de l'exécution des travaux de nuit, divisée par 1 820 à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Cette prime est cumulable avec le RIFSEEP. Son versement nécessite de délibérer, après avis du Comité social territorial.



Entrée en vigueur : **La transposition et l'applicabilité de ce décret à la FPT sont actuellement en cours d'analyse auprès des services ministériels.**

Évolution du taux de cotisation patronale maladie et CNRACL

Le [décret n°2024-49 du 30 janvier 2024](#) modifie les taux de cotisations d'assurance vieillesse et maladie applicables aux employeurs des agents publics affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), soit les fonctionnaires dont le temps de travail est d'au moins 28 heures par semaine.

Le **taux de la contribution CNRACL (part employeur)** est porté à **31,65 %** (contre 30,65 % depuis 2017).

En contrepartie, le **taux de cotisation au régime maladie (part employeur)** est abaissé de 9,88 % à **8,88 %** pour l'année 2024.

Pour les agents à temps partiel ou à temps non complet qui ont fait le choix de surcotiser (versement d'une retenue à un taux supérieur au taux normal permettant de décompter les périodes de travail effectuées comme des périodes de travail à temps plein), un nouvel article D.5 du Code des pensions civiles et militaires de retraites (CPCMR) détermine les modalités de calcul du taux de la retenue applicable pour ces agents.

Par dérogation et pour les fonctionnaires ayant opté pour la surcotisation avant la hausse du taux de la contribution CNRACL au 1^{er} janvier 2024, un taux de retenue spécifique est prévu afin de neutraliser l'effet de la hausse du taux de la cotisation patronale sur cette surcotisation.

Entrée en vigueur : **1^{er} janvier 2024.**

Assouplissement des conditions de renouvellement du congé de présence parentale

Pour rappel, jusqu'à présent, un agent pouvait bénéficier exceptionnellement du renouvellement du congé de présence parentale lorsque le maximum de 310 jours ouvrés était atteint avant le terme d'une période de 36 mois ([article L.632-2 du CGFP](#)), à condition de :

- présenter un **nouveau certificat médical** établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie,
- joindre un **justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical** de l'assurance maladie.

L'[article 4 de la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023](#) a supprimé la seconde condition. Autrement dit, il n'est plus nécessaire de transmettre l'accord explicite du service de contrôle médical.

Entrée en vigueur : **5 février 2024.**

[1] Masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes ; pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux ; sages-femmes territoriales ; cadres territoriaux de santé paramédicaux ; puéricultrices cadres territoriaux de santé ; cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ;

puéricultrices territoriales ; infirmiers territoriaux en soins généraux ; infirmiers territoriaux ; techniciens paramédicaux territoriaux ; auxiliaires de puériculture territoriaux ; auxiliaires de soins territoriaux ; aides-soignants territoriaux.

Jurisprudences



Compte épargne-temps

—

Indemnisation impossible des 15 premiers jours même en cas de maladie

Le compte épargne-temps (CET) est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année puisse être inférieur à 20.

Les 15 premiers jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

Si une délibération l'a prévu, les jours épargnés excédant ce seuil de 15 jours peuvent également être utilisés sous forme, soit d'une prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, soit d'une indemnisation forfaitaire.

Dans le cas présent, une fonctionnaire a été mise à la retraite d'office pour limite d'âge après avoir été placée en congé longue maladie. Elle a sollicité l'indemnisation de 45 jours de congés non pris, à savoir 25 jours placés sur son compte épargne-temps (CET) et 20 jours de congés annuels. L'administration a fait droit à la demande de l'agent, sauf pour les 15 premiers jours épargnés sur son CET.

Le juge administratif a considéré que les dispositions nationales ne sont pas contraires aux dispositions de l'article 7 de la directive n° 2003/88. En effet, les jours épargnés sur un compte épargne temps n'ont pas le caractère de congés payés annuels, au sens de cette directive, et doivent dès lors être considérés comme des jours de congés supplémentaires.

Les juges précisent que ni l'impossibilité due à des raisons indépendantes de la volonté de l'agent, ni les dispositions du droit de l'Union Européenne ne permettent de déroger au principe d'absence d'indemnisation possibles des 15 premiers jours épargnés sur le CET.

➤ [CAA Paris, 30 janvier 2024, n°22PA02784](#)

L'article L.521-1 du Code Général de la Fonction Publique prévoit que l'appréciation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu. L'article 2 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 ajoute que « *le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu.* »

En vertu des dispositions précitées, la tenue d'un entretien professionnel chaque année est obligatoire.

Un employeur public commet ainsi une faute en ne procédant pas à l'évaluation professionnelle d'un agent pendant 7 ans.

Le juge administratif ajoute que la circonstance que l'intéressée aurait refusé de se présenter aux entretiens professionnels n'est pas de nature à exonérer l'administration de cette obligation et ne faisait, en tout état de cause, pas obstacle à ce que son supérieur hiérarchique évalue sa manière de servir.

➤ [CAA Paris, 25 octobre 2023, n°21PA02972](#)

Entretien professionnel

—

Obligation de procéder à l'évaluation professionnelle même en cas de refus de se présenter à l'entretien

Jurisprudences

Indemnisation des congés annuels – L'agent démissionnaire a droit à l'indemnisation de ses congés annuels non pris

L'article 7 de la directive n° 2003/88 prévoit que la période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

La Cour de justice de l'Union Européenne a été interrogée sur la compatibilité avec l'article 7 d'un refus de verser à un travailleur une indemnité financière au titre des jours de congé annuel payé non pris à la date de la cessation de la relation de travail résultant de la démission volontaire de l'intéressé.

La Cour répond que le droit de l'Union Européenne s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit l'interdiction de verser au travailleur une indemnité financière au titre des jours de congé annuel payé acquis, qui n'ont pas été pris à la date de la cessation de la relation de travail, lorsque celui-ci met volontairement fin à cette relation de travail.

En revanche, le droit de l'Union Européenne ne s'oppose pas à un refus d'indemnisation lorsque l'employeur démontre que le travailleur s'est abstenu de prendre ses jours de congé délibérément, bien que l'employeur l'ait incité à le faire et l'ait informé du risque de les perdre à la fin d'une période de référence ou de report autorisée.

➤ [CJUE, 18 janvier 2024, n°C-218-22](#)

Question écrite

Est-ce que le CNFPT peut mettre en place des critères de sélection des contrats d'apprentissage pour lesquels il délivre un accord de financement ?

Réponse :

L'article L. 451-11 du Code général de la fonction publique (CGFP) dispose que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) verse aux centres de formation d'apprentis les frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et leurs établissements.

Le CNFPT bénéficie pour exercer cette mission d'un financement pérenne, au moyen d'une cotisation versée par les employeurs territoriaux et assise sur la masse salariale.

Il peut bénéficier également de contributions versées par l'État et par France Compétences. Ce financement, dédié à la prise en charge des frais de formation des apprentis, est retracé par le CNFPT dans un budget annexe à son budget.

Par ailleurs, si la loi a confié une mission nouvelle au CNFPT, elle a expressément prévu, pour l'exercice de celle-ci, les ressources rappelées supra. Il revient par conséquent au CNFPT d'assurer son intervention dans la limite des crédits dont il dispose.

Dans ce cadre, il peut ainsi valablement mettre en place des critères de sélection des contrats d'apprentissage pour lesquels il pourra délivrer un accord de financement.

[Question écrite n° 9887 publiée au JO Assemblée nationale du 26/12/2023](#)

Le recrutement des agents des secteurs scolaire et périscolaire

Outre, la vérification des conditions générales de recrutement (droits civiques, services nationales...), le recrutement de personnels ayant vocation à intervenir dans les secteurs scolaire et périscolaire implique que l'employeur territorial respecte plusieurs points de vigilance compte tenu du public auprès duquel interviendront les agents.

La consultation du casier judiciaire

Nul ne peut être recruté comme agent public s'il ne remplit pas les conditions générales de recrutement. Parmi celles-ci, il est notamment prévu ([article L.321-1 du CGFP](#) et [article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)) :

- Que nul ne peut avoir la qualité de **fonctionnaire** si les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions.
- Aucun **agent contractuel** ne peut être recruté :
 - a) Si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
 - b) Si, étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
 - c) Si, étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.



La compatibilité des éventuelles condamnations avec l'exercice des fonctions relève de l'appréciation de l'autorité territoriale.

Le bulletin n°2 constitue un relevé partiel des fiches du casier judiciaire.

Lorsqu'est prononcée une interdiction d'exercer une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact habituel avec des mineurs, la décision figure au bulletin n°2 pendant la durée de la mesure ([article 775 du Code de procédure pénale](#)).

Pour obtenir gratuitement le bulletin n°2, l'autorité territoriale souhaitant recruter l'agent doit :

- Adresser un courrier au service compétent : Casier judiciaire national - Internet B2 - 44079 NANTES Cedex 1 pour obtenir un code et un mot de passe.
- À réception des codes et mot de passe, se connecter sur le site Internet du casier judiciaire national (Direction des Affaires criminelles et des grâces) : www.cjnb2.justice.gouv.fr

Pour les ressortissants européens, leur vérification est effectuée conformément aux précisions apportées par une circulaire ministérielle du 4 octobre 1993 qui décrit, par pays d'origine, les procédures de vérification des conditions.

L'avis du directeur de l'école

Il résulte de l'article [R*. 412-127 du Code des communes](#) que le recrutement et l'affectation des ATSEM au sein des écoles maternelles relèvent de la compétence du maire, en concertation avec le directeur d'école qui donne son avis.

Ainsi, préalablement au recrutement d'une ATSEM, il convient de solliciter l'avis du directeur ou de la directrice de l'école où sera affecté l'agent exerçant les fonctions d'ATSEM.

La vérification des qualifications

L'encadrement d'enfants à l'école et à la garderie ne **nécessite pas de diplômes**.

En particulier, la profession d'ATSEM n'est pas une profession réglementée. La détention du diplôme CAP Accompagnant éducatif petite enfance (AEPE) n'est pas une condition de recrutement des agents contractuels mais uniquement une condition requise pour s'inscrire au concours d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles ([article 3 du décret n°92-850 du 28 août 1992](#)).


Néanmoins, il appartient à l'employeur de s'assurer que le candidat possède les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions. Or, la détention de ce diplôme permet à l'autorité territoriale de vérifier que l'agent qui va exercer les fonctions d'ASTEM dispose du socle de connaissances nécessaire.

Il est donc recommandé aux collectivités de recruter, sur les emplois d'ATSEM, des agents détenteurs de ce diplôme.

La consultation du FIJAIS


Le **fichier judiciaire national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes** (FIJAIS) recense les auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

Les autorités territoriales peuvent être destinataires, par l'intermédiaire du Préfet, des informations contenues dans le fichier pour les décisions de recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs ainsi que pour le contrôle de l'exercice de ces activités ou professions ([article 706-53-7 du Code de procédure pénale](#)).

 *La mise en œuvre de cette procédure n'est pas obligatoire mais fortement recommandée. Elle s'ajoute, le cas échéant, à la vérification du bulletin n° 2.*

Domaines concernés : scolaire, périscolaire, petite enfance, vacances et loisirs, mais aussi les services de restauration scolaire ... ([circulaire du 26 juillet 2011](#)).

La consultation du FIJAIS est indirecte et ne peut être faite que par le biais du Préfet. Ainsi, l'autorité territoriale adresse au Préfet une demande par écrit de consultation de ce fichier, tenu par le service du casier judiciaire, qui est traitée par ses services. La demande indique l'identité de la personne concernée (nom, prénom, date de naissance, ville et département de naissance, pays de naissance) et le motif pour lequel l'accès au fichier est demandé.

 *Un **modèle de demande** est disponible dans l'[annexe de la circulaire du 26 juillet 2011](#).*

L'information des incompatibilités au sein du casier judiciaire postérieurement à la nomination d'un fonctionnaire

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent public d'informer son employeur de la condamnation pénale dont il a fait l'objet postérieurement à son recrutement ([CE, 4 février 2015, n°367724](#)).


Pour contourner cette difficulté, [l'article 11-2 du Code de procédure pénale](#) prévoit que le ministère public peut informer par écrit l'administration des décisions suivantes rendues contre une personne qu'elle emploie lorsqu'elles concernent un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement :

- La condamnation, même non définitive ;
- La saisine d'une juridiction de jugement par le procureur de la République ou par le juge d'instruction ;
- La mise en examen.

Toutefois, la seule connaissance d'une condamnation inscrite au sein du bulletin n°2 du casier judiciaire d'un fonctionnaire postérieurement à sa nomination ne permet pas d'engager une procédure de radiation des cadres.

En effet, il appartient à l'administration d'engager, au préalable, une **procédure disciplinaire** afin de sanctionner les faits ayant donné lieu à la condamnation pénale mentionnée au casier judiciaire de l'agent. Si cette procédure se conclut par une sanction de révocation, l'autorité territoriale devra prononcer la radiation des cadres. ([CE, 5 décembre 2016, n°380763](#)).

Il en va de même lorsque les faits répréhensibles sont antérieurs à la nomination mais portés ultérieurement à la connaissance de l'administration dès lors qu'ils révèlent une incompatibilité avec le maintien du fonctionnaire dans la fonction publique ([CE, 3 mai 2023, n°438248](#)).

 *En pratique, il est recommandé aux employeurs publics d'examiner si les faits sont effectivement incompatibles avec les fonctions de l'agent au regard de leur nature, leur gravité et indépendamment de leur ancienneté et s'ils affectent le bon fonctionnement ou la réputation du service.*

Foire aux questions



Est-il possible de consulter le bulletin n°2 pour les agents de droit privé ?

Réponse : OUI

Aucune disposition n'impose aux employeurs territoriaux de consulter le bulletin n°2 du casier judiciaire préalablement au recrutement d'un agent de droit privé (contrat aidé, apprenti, contrat d'engagement éducatif ...).

Toutefois, l'[article R79 du Code de procédure pénale](#) prévoit que le bulletin n°2 du casier judiciaire est délivré aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics pour le contrôle de l'exercice d'emplois dans leurs services impliquant un contact habituel avec des mineurs.

Cette disposition est applicable à l'ensemble des agents (de droit public et de droit privé).

De même la consultation du FIJAIS est possible pour les agents de droit privé ([article 706-53-7 du Code de procédure pénale](#)).

Est-il possible d'apprécier la compatibilité aux fonctions d'un candidat en se fondant sur des mentions non présentes dans le bulletin n°2 ?

Réponse : OUI

Bien que la réglementation renvoie explicitement aux mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire, le juge administratif a reconnu la possibilité pour une administration d'apprécier la compatibilité aux fonctions du candidat en se fondant :

- Sur des condamnations qui avaient fait l'objet d'une dispense d'inscription sur le bulletin n°2 (CAA Marseille, 26 novembre 2002, n° 00MA02203) ;
- Sur des condamnations qui ont été supprimées du bulletin n°2 ([CE, 17 mai 2013, n° 356489](#) ; [CAA Paris, 17 juin 2014, n° 12PA02348](#)) ;
- Sur des condamnations qui ont été amnistiées ([CE, 13 mai 1992, n° 98119](#)) ;

Sur des faits dont elle a eu connaissance et qui n'ont pas été inscrits sur le bulletin de casier judiciaire ([CAA Douai, 16 mai 2001, n° 99DA01297](#) ; [CAA Marseille, 9 mai 2012, n° 10MA02922](#) ; [CE, 25 octobre 2004, n° 256944](#)

Est-il possible de retirer l'acte d'engagement d'un agent contractuel après la découverte de mentions incompatibles avec les fonctions ?

Réponse : OUI

De manière générale, le recrutement d'un agent contractuel crée des droits au profit de celui-ci. Si le contrat est entaché d'une irrégularité, l'administration doit, en principe, le régulariser. Dans l'hypothèse où la régularisation est impossible, l'administration doit licencier l'agent ([CE, 4 février 2015, n° 367724](#)).

Toutefois, l'administration a la possibilité de retirer unilatéralement l'acte d'engagement d'un agent contractuel, au motif qu'il est illégal, dans le **déla****i de quatre mois** suivant la date à laquelle il a été pris sans que jouent, dans ce cas, les obligations précitées : tentative de régularisation, puis licenciement ([article L.242-1 du Code des relations entre le public et l'administration](#) ; [CE 21 novembre 2012, n° 329903](#)).

La rémunération reste due et la rétroactivité n'emporte pas le remboursement des sommes perçues par l'agent ([CAA Paris, 5 décembre 2006, n°04PA02604](#)).

Existe-t-il une liste des condamnations incompatibles avec les fonctions ?

Réponse : NON

Il appartient à l'autorité territoriale, sous le contrôle du juge administratif, de vérifier la compatibilité des mentions figurant au casier judiciaire avec les fonctions à exercer. Il n'existe pas de liste de mentions incompatibles.

La vérification est réalisée au cas par cas en fonction de critères tels que :

- la nature de l'emploi à pourvoir ;
- le niveau de responsabilité ;
- le délai écoulé depuis la peine infligée ;
- les circonstances des faits sanctionnés ;
- la gravité des faits sanctionnés.

Actualités de votre CDG

Retour sur : Réunion d'information

Le 13 février dernier, le CDG organisait une réunion d'information sur l'actualité statutaire du début d'année ainsi qu'un focus sur la **réforme des retraites**. Vous étiez 84 participants.



Nous remercions la commune de **MONTMOREAU** pour son accueil et la mise à disposition gracieuse du cinéma.

➤ [Support de présentation](#)

Mise en place d'ateliers thématiques : exprimez vos besoins

Lors de cette réunion à MONTMOREAU, un questionnaire a été distribué. Celui-ci est également mis en ligne.

En effet, nous souhaitons recueillir votre niveau d'intérêt pour certaines thématiques R.H. afin de vous proposer des rencontres sous un autre format (20-25 participants) permettant d'approfondir des sujets sous un angle plus opérationnel mais aussi permettant les échanges d'expériences et conseils.

Si nous avons identifié et proposé une première liste, vous êtes également invités à **exprimer vos besoins** et idées (en espérant également votre participation selon vos priorités) :

- La procédure de recrutement (identifier le besoin, gestion des actes administratifs, gestion

des déclarations obligatoires (DVE), choix de l'acte de recrutement)

- Le cumul d'activité (les activités interdites, libres et soumises à autorisation)
- L'annualisation du temps de travail (méthodologie, impact sur la gestion des différents droits à congé)
- La discipline (sensibilisation à l'établissement de la faute, montage d'un dossier disciplinaire, proportionnalité entre faute et sanction, déontologie)
- Les compétences des instances (identifier les cas où l'autorité doit saisir une instance avant de délibérer)
- Le RIFSEEP (mise en place et/ou modification, les impacts des différents congés)
- La rémunération (impacts du temps de travail sur l'affiliation (CNRACL/IRCANTEC) et sur le calcul des éléments de paie)
- La gestion de la maladie (impact sur la rémunération de l'agent, la gestion et la déclaration en fonction du régime de l'agent).

N'hésitez pas à contribuer et nous communiquerons les résultats dans le prochain Mag. RH.

⇒ [Questionnaire](#) (moins d'une minute)

Calendrier des concours et examens professionnels



Chaque année, les Centres de Gestion recensent auprès des collectivités de leur département les besoins prévisionnels en effectifs afin d'établir le calendrier des concours et examens professionnels.

Le recensement pour la campagne 2025, s'est terminé le 9 février.

Les Centres de Gestion de la région Nouvelle-Aquitaine se partagent les concours et examens professionnels et établissent un calendrier annuel en fonction des besoins recensés. Celui-ci a été **mis à jour le 20 février** dernier.

⇒ [Calendrier 2024](#)

Cette année, le CDG 16 sera centre d'examen pour le concours d'**Attaché territorial**, le 14 novembre. Le lieu de l'épreuve n'est pas encore déterminé.

⇒ [Avis d'ouverture](#)

Le service médecine de prévention se réorganise

Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 modifie les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale inscrites dans le décret du 10 juin 1985.

Il institue l'exercice des missions des services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale par les membres d'une **équipe pluridisciplinaire** animée et coordonnée par un médecin du travail.

L'équipe pluridisciplinaire peut être composée de médecins du travail, de personnels infirmiers, de collaborateurs médecins, d'internes en médecine du travail, de professionnels de la santé au travail et du personnel de secrétariat médico-social.

Pour pallier à la pénurie de médecins, le Centre de Gestion a recruté deux infirmières, Mesdames **Aurélié QUÉLARD** (à gauche) et **Marie PARINET** (à droite) qui viennent épauler les médecins en santé au travail, les docteurs Gaëlle ROBLET et Christophe JAMMET.



L'équipe sera étoffée dans les prochains mois afin d'assurer durablement le suivi de l'effectif conventionné.

Rôles des médecins et infirmiers en santé au travail

Les **visites d'information et de prévention** dont bénéficient vos agents peuvent être réalisées par le **médecin du travail ou un infirmier** dans le cadre d'un protocole formalisé.

La visite d'information et de prévention a pour objet, tous les 2 ans :

- 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.

Dans les 3 mois qui suivent sa prise de poste, l'agent bénéficie d'une première visite d'information et de prévention. Cette visite ne constitue pas un examen médical d'aptitude au poste, parfois appelée « visite d'embauche ».

Cette visite d'information et de prévention initiale n'est pas obligatoire si l'agent a bénéficié d'une visite dans les 2 ans sans faire l'objet de restrictions et qu'il occupe un emploi identique avec des risques d'exposition équivalents (ex : agent contractuel, stagiaire sur son poste).

Le **médecin du travail** exerce **une surveillance médicale particulière** à l'égard :

1. des personnes en situation de handicap ;
2. des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
3. des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
4. des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux (en fonction de votre DUERP) ;
5. des agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin du travail **définit la fréquence et la nature** du suivi que comporte cette surveillance médicale.

Pour y voir plus clair :

- ⇒ [schémas](#) qui synthétisent les différentes modalités de surveillance médicale.

Vaccinations

Au regard des recommandations et obligations de la Haute Autorité de Santé, le service proposera dorénavant les dispositions suivantes :

- ❖ **Leptospirose** : la vaccination est non-obligatoire. Préférentiellement, le port des EPI adaptés est fortement recommandé en matière de prévention à la contamination.
En cas d'indication potentielle à la vaccination, l'agent sera orienté vers son médecin traitant.
- ❖ **Tétanos** : s'agissant d'une obligation vaccinale en France, le service proposera, en cas de retard avéré sur le calendrier, et/ou en cas de doute pour les agents ayant une profession à risque majoré, une vaccination antitétanique à réaliser auprès du service de médecine de prévention à Angoulême, ou une orientation vers le médecin traitant.

Liste des médecins agréés en Charente

Madame la Préfète de la Charente vient de mettre à jour la liste des médecins agréés généralistes et spécialistes.

⇒ [Arrêté du 5 février 2024](#)

Le CDG et en particulier le secrétariat du Conseil Médical attire votre attention sur le **nombre de plus en plus limité** de médecins agréés qui acceptent de réaliser des expertises médicales sur des thématiques traitées par le Conseil Médical.

Récemment, plusieurs médecins ont suspendu ou cessé de consulter pour ces expertises.

En outre, lorsqu'un médecin siège en séance, les dossiers qu'il a lui-même expertisés doivent être ajournés.

D'une part, les **délais de traitement** des dossiers sont actuellement allongés.

D'autre part le secrétariat est obligé de solliciter des médecins consultant dans les départements voisins (33, 17, 86, 87).

Nous comprenons votre insatisfaction quant aux délais et coûts plus importants pour la collectivité ainsi que le mécontentement des agents quant aux trajets plus longs pour se rendre aux consultations.

Toutefois, le CDG ne maîtrise pas le bon vouloir des médecins agréés et subit lui-même les **difficultés à programmer** puis reprogrammer des expertises tout comme les plaintes des agents concernés.

Nous avons sensibilisé le secrétariat de la Préfecture. Dans l'attente, nous sollicitons votre compréhension et votre mansuétude avec les agents qui cherchent quotidiennement des solutions.

Le réseau des Assistants de Prévention



La prochaine réunion du Réseau des Assistants de Prévention se tiendra le **18 avril 2024** en visioconférence, à partir de 10h00.

A la suite des retours sur le questionnaire partagé lors de la dernière réunion, les participants ont évoqué un grand intérêt pour la thématique du **Document Unique**. C'est pourquoi, le Service Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail du CDG propose d'organiser cette prochaine réunion autour de ce sujet. Une partie théorique sera abordée dans un premier temps (rappel des obligations légales, présentation du Document Unique), suivi d'un temps d'échange (retour

d'expériences, difficultés rencontrées, questions diverses).

Si vous souhaitez participer à cette réunion, merci de confirmer votre présence d'ici le 4 avril à l'adresse suivante : s.coliat@cdg16.fr

Formation des Assistants de Prévention

Une fois nommé, chaque Assistant de Prévention doit suivre un cursus de formation prévu par l'arrêté du 29 janvier 2015. Il est notamment prévu :

- Une formation préalable de 5 jours à leur prise de fonction pour acquérir les bases nécessaires au premier exercice de la fonction

- Une formation continue de 2 jours l'année qui suit afin d'effectuer un retour d'expérience

- Pour les années suivantes, les assistants de prévention doivent suivre au minimum un module de formation inclus dans le parcours de professionnalisation toujours dans l'objectif de parfaire leurs pratiques.

Le **CNFPT** propose plusieurs sessions de formation pour 2024 :

	Formation préalable	Formation continue
1 ^{ère} session	Session complète.	14 et 15 mai
2 ^{ème} session	11-12-13 septembre et 17-18 octobre	15 et 16 octobre

Les agents intéressés devront effectuer **une demande par mail** auprès du Service Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail du Centre de Gestion pour une pré-inscription

⇒ s.coliat@cdg16.fr ou n.boutenegre@cdg16.fr

Si la demande est retenue, les agents recevront un mail avec un code afin de finaliser l'inscription auprès du CNFPT.

Le CDG renforce ses effectifs



Emeline ROBIER a rejoint le Centre de Gestion depuis le 15 février, au sein du GRH3 et en tant qu'experte Paies.

Son expérience depuis de nombreuses années en qualité de gestionnaire carrières et paies, au sein d'EPCI, lui permet d'être aguerrie et à l'écoute de vos difficultés mensuelles.

Rapport Social Unique : synthèses thématiques

Le Code Général de la Fonction Publique dans ses articles L231-1 à L231-4 prévoit que les collectivités territoriales et leurs établissements publics élaborent chaque année un Rapport Social Unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

La campagne menée du 30 mai au 14 novembre 2023 concernait les données sociales de l'exercice 2022. Pour toutes les collectivités relevant du Comité Social Territorial (CST) du CDG, le RSU a été examiné et débattu lors de la séance du 22 janvier 2024.

Pour l'ensemble des collectivités de Charente, le taux de retour validé est de **77,51%**. Pour les collectivités rattachées au CST du CDG16, le taux de retour validé est de 72%, en légère diminution par rapport à 2022.

158 synthèses générales et thématiques ont été envoyées par le pôle emploi-mobilité du CDG.

Nous vous rappelons que le RSU doit être présenté à l'**assemblée délibérante**, après avis du CST. Il sert de support à un **débat** relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est **rendu public**.

Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné.

Vous trouverez sur le site internet, différentes synthèses du RSU propres au périmètre des collectivités relevant du CST rattaché au Centre de Gestion.

- ⇒ [Indicateurs relatifs à la rémunération](#)
- ⇒ [Indicateurs d'absentéisme](#)
- ⇒ [Indicateurs relatifs aux risques psychosociaux](#)
- ⇒ [Indicateurs sur la santé, la sécurité et les conditions de travail](#)
- ⇒ [Synthèse générale](#)
- ⇒ [Le baromètre de l'égalité professionnelle](#)

Tarifs Paies à façon

Le Conseil d'Administration du CDG, réuni le 26 février dernier, a souhaité **réduire les frais d'adhésion** au service en modulant le coût forfaitaire de création des dossiers agents, préalablement fixés à 50€ par agent.

Dorénavant, les tarifs sont fixés à :

- 50€/agent pour les 5 premiers agents,
- 40€/agent pour les 5 suivants,
- 30€/agent pour les suivants.

⇒ Renseignements pour adhérer : paie@cdg16.fr

S.O.S.

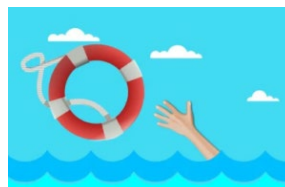
Secrétaire générale de mairie



Le Centre de Gestion emploie une secrétaire générale de mairie itinérante afin de dépanner les communes subissant une absence temporaire ou en attente d'un recrutement.

Formée aux principaux logiciels de paie et riche de 24 ans d'expérience dans ces fonctions, Véronique est en capacité d'assurer la continuité du service de 1 à plusieurs jours par semaine selon sa disponibilité.

Entre janvier et février, elle a effectué 131 heures de missions réparties sur 18 jours. Durant **25 jours**, elle aurait pu intervenir auprès de vous. Avez-vous pensé à nous solliciter pour vos besoins (paie, préparation du budget, paiement des factures, état-civil...)?



Pour déclencher une mission ou obtenir plus de renseignements : emploi-mobilite@cdg16.fr, 05 45 69 70 07 ou : [Portail de demande](#)

Assurance des risques statutaires : succès de la campagne de mandats

La campagne de mandats s'est terminée le 29 février.

Vous êtes **370** structures à nous avoir confié le soin de négocier une offre d'assurance pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2028, dont 40 supérieurs au seuil de 30 agents CNRACL.

Nous vous remercions pour votre **confiance** !

L'appel d'offres sera lancé au début de la seconde quinzaine du mois de mars.

Nous reviendrons vers vous lors de l'attribution du marché, début juillet.

Quinzaine de l'emploi public



Cet événement régional annuel vise à développer l'attractivité de la Fonction publique, à valoriser ses métiers et à dynamiser l'emploi public sur tout le territoire néo-aquitain. Il est ouvert aux agents des 3 fonctions publiques dans une perspective de mobilité, mais également aux demandeurs d'emploi et toute personne intéressée par la fonction publique, ses missions et ses opportunités d'emploi.

Cette année encore la Quinzaine de l'emploi public s'articulera autour de trois temps forts :

- la programmation de près de 60 initiatives locales organisées par 40 employeurs publics désireux de se faire connaître et faire connaître leurs offres d'emploi sur le territoire, en présentiel ou à distance. Ces initiatives sont à la main des employeurs et peuvent prendre la forme de jobs-dating, présentation métiers, entretien conseil, portes-ouvertes...

- l'organisation d'entretiens flash conseils téléphoniques menés par des conseillers mobilités carrière ;

- des conférences en ligne pour découvrir ou redécouvrir les outils pour faire avancer son projet professionnel.

Votre CDG16 :

- organise un Job-dating le 9 avril de 14h00 à 17h00 (3 filières : administrative, technique et médico-sociale) ;

- participe aux entretiens conseil en mobilité le 3 avril de 11h à 12h, le 5 avril de 14h à 15h, le 8 avril de 13h à 14h et de 16h à 17h.

⇒ [Programme complet et inscriptions](#)

Appel à projets portant sur la prévention des violences sexistes et sexuelles



Dans le cadre de son programme d'actions, et fidèle à sa volonté de favoriser les échanges entre employeurs en vue d'élaborer des documents de référence au bénéfice de tous, le FNP de la CNRACL lance un nouvel appel à projets portant sur la prévention des violences sexistes et sexuelles. Cet appel à projets, ouvert à tout employeur immatriculé à la CNRACL souhaitant développer des actions de prévention dans ce domaine, vise à accompagner la réalisation d'un diagnostic approfondi des situations de travail ainsi que la recherche et la mise en œuvre des pistes d'actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

La durée de l'appel à projets est de 24 mois à compter de la date de notification au candidat.

La date limite de dépôt des candidatures est fixée au 10 avril 2024.

Cet appel à projets, permettra aux employeurs retenus de bénéficier d'un appui financier et méthodologique dans leur démarche.

Le dossier de candidature est à compléter et à transmettre dans le délai prévu à l'adresse électronique suivante : demarche-prevention@caissedesdepots.fr

➤ [Accéder à l'ensemble des éléments relatifs à cet appel à projets et à sa publicité](#)

Mises à jour du site internet

Le nouveau site internet s'enrichit très régulièrement. Pour une veille active, nous vous recommandons de le consulter **quotidiennement**.

Par exemple, au mois de février :

- 3 veilles juridiques,
- 10 notes ou modèles mis à jour,
- 1 nouvelle rubrique : « Les chiffres de la paye »
- 3 actualités CDG16.

