



**Journal Mensuel  
Avril 2024**

**FOCUS**

**La gestion d'un arrêt de  
travail initial déposé par  
un fonctionnaire  
CNRACL.**

**Au sommaire :**

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences. ....	3-4
Question écrite. ....	4
Focus.....	5-6
FAQ.....	7
Actualités du CDG16 .....	8

# Actualités statutaires



## Revalorisation de la carrière des Gardes-Champêtres

Publiés au Journal Officiel du 30 mars 2024, les décrets [n°2024-282](#) et [n°2024-283](#) alignent la carrière du grade de garde champêtre chef principal sur celle du grade de brigadier-chef principal du cadre d'emplois des agents de police municipale.

Les conditions d'avancement et les règles de classement au grade de garde champêtre chef principal sont modifiées.

Conséquence directe de la revalorisation de la durée de carrière du grade, les fonctionnaires relevant, au 1<sup>er</sup> avril 2024, du grade de garde champêtre chef principal sont reclassés conformément au tableau mentionné à [l'article 9 I du décret n°2024-282 du 28 mars 2024](#).

Des dispositions transitoires sont prévues pour les tableaux d'avancement au grade de garde champêtre chef principal établis au titre de l'année 2024 [avant le 1<sup>er</sup> avril 2024](#). Ils demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2024.

Entrée en vigueur : **1<sup>er</sup> avril 2024**

⇒ [Fiche carrière mise à jour](#)

## Transparence de l'action publique

Pour rappel, aux termes de [l'article L.716-1 du Code Général de la Fonction Publique](#), les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 40 000 habitants ont l'obligation de publier chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Les modalités de publication des informations et la liste des employeurs concernés ont été précisées par une circulaire de la direction générale des collectivités locales (DGCL)

⇒ [Circulaire n°24-003357-D du 18 mars 2024](#)

## Compétences du Conseil Médical

Le [décret n°2024-349 du 16 avril 2024](#) modifie certaines dispositions applicables au conseil médical dans la fonction publique territoriale.

Il est prévu notamment que le conseil médical, [en formation restreinte](#), est compétent pour connaître de la liquidation anticipée de la retraite lorsque le fonctionnaire ou son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, de la majoration pour tierce personne, et de la pension d'orphelin infirme.

Le décret apporte également des précisions sur la procédure à suivre lorsqu'il a à connaître de ses nouvelles compétences :

- 1° L'avis rendu par le médecin agréé et, le cas échéant, celui rendu par le conseil médical réuni en formation restreinte sont communiqués à la personne concernée ;
- 2° Le médecin agréé et, le cas échéant, le conseil médical sont informés de la décision de l'autorité compétente ainsi que de l'avis motivé de la CNRACL lorsque ceux-ci diffèrent de l'avis qu'ils ont rendu.

Entrée en vigueur : **18 avril 2024**

## 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**.



*Une incertitude planait sur l'application à la FPT*  
Dans [une lettre](#), la DGCL a apporté confirmation de l'application de cette indemnité à la filière médico-sociale de la territoriale, après délibération ([cf. modèle](#)) prise après avis du CST.

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.

Entrée en vigueur : **1<sup>er</sup> janvier 2024**

⇒ Ressources / Rémunération / [Les éléments facultatifs](#)

## Relèvement du plafond annuel du télétravail

L'[arrêté du 3 avril 2024](#) relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024 relève le plafond annuel du forfait télétravail de 253,44 euros à 282,24 euros, sans modifier le montant du forfait journalier. Le plafond sera désormais atteint après **98 jours** de télétravail. Il entre en vigueur le **23 avril 2024**.

# Jurisprudences



## Discipline

—

### Information sur le droit de se taire lors de la procédure disciplinaire

Dans sa [décision n° 2023-1074 QPC du 8 décembre 2023](#), le Conseil Constitutionnel a jugé que le principe, découlant de l'article 9 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789, selon lequel nul n'est tenu de s'accuser s'applique non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives, mais également à toute sanction ayant le caractère d'une punition. À ce titre, ce principe s'applique également au professionnel faisant l'objet de poursuites disciplinaires qui ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans avoir été préalablement informé du droit qu'il a de se taire.

La Cour administrative d'appel de Paris est venue étendre ce principe à la procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un agent public.

Le juge administratif considère que le fonctionnaire, ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de dix mois, a été privé d'une garantie en n'étant pas informé du droit qu'il avait de se taire lors de la procédure disciplinaire.

La privation de cette garantie rend la procédure irrégulière et justifie l'annulation de la sanction.

➤ [CAA Paris, 2 avril 2024, n°22PA03578](#)

## Temps de travail

—

### Le non-respect des garanties minimales ouvre droit à indemnisation

Un agent territorial a été recruté pour assurer l'entretien du camping municipal et de ses installations techniques ainsi que pour gérer l'accueil au sein de celui-ci.

Il a présenté une demande préalable indemnitaire en vue de la réparation de divers préjudices qu'il estime avoir subis en raison de la durée excessive de son temps de travail, responsable selon lui de ses problèmes de santé.

En effet, il a été amené à travailler plus de 48 heures hebdomadaires, pour une durée quotidienne excédant 10 heures, sans bénéficier de journée de repos hebdomadaire et d'un repos quotidien de 11 heures, lorsqu'il assurait ses tâches de gestion du camping municipal.

Le juge rappelle que le dépassement de la durée maximale de travail prévue tant par le droit de l'Union européenne que par le droit national est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs en ce qu'il les prive du repos auquel ils ont droit et peut leur causer, de ce seul fait, un préjudice indépendamment de leurs conditions de rémunération ou d'hébergement.

Il condamne alors la collectivité à verser une indemnité au titre des troubles dans les conditions d'existence subis par l'agent.

➤ [CAA Lyon, 27 septembre 2023, n°21LY01861](#)

# Jurisprudences

## Réforme des carrières

### — Une décision d'avancement prise par erreur est créatrice de droits

A l'occasion de l'entrée en vigueur, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, de la réforme dite « PPCR » (« parcours professionnels, carrières et rémunérations »), une administration a pris une décision de reclassement erronée. De ce fait, l'agent a été rémunéré à un échelon trop élevé.

L'employeur a alors, d'une part, procédé à une régularisation rétroactive des bulletins de paie de l'agent et, d'autre part, cessé de rémunérer l'intéressé à l'indice indiqué dans l'arrêté de reclassement. L'agent a alors contesté la décision et a demandé l'indemnisation des préjudices financiers nés de l'inexécution de la décision de reclassement erronée.

Le Conseil d'État a fait droit à sa demande. Il a considéré que les difficultés rencontrées par l'administration dans la mise en œuvre de la réforme dite « PPCR » ne suffisent pas à faire regarder l'avancement d'échelon dont a bénéficié un agent par erreur, comme résultant d'une pure erreur matérielle, privant ces dispositions de toute existence légale et ôtant à celle-ci tout caractère créateur de droit au profit de l'intéressé.

➤ [CE, 22 février 2024, n° 474779](#)

# Question écrite

## Quel est le coût du congé de transition professionnelle ?

### Réponse :

Issu de l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 et désormais codifié à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique (CGFP), le congé de transition professionnelle, permet à ses bénéficiaires de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation d'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionné par une certification professionnelle, susceptible d'être prolongé par un congé de formation professionnelle.

Aux termes du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007, l'administration d'emploi prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent. Par ailleurs, l'agent en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. En application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, les primes et indemnités peuvent être maintenues pendant ce même congé, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État, soit 80 % du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle.

Si la charge financière pesant sur l'employeur peut être un frein pour les plus petites collectivités, il convient de rappeler que l'attribution de ce congé n'est jamais de droit, mais laissée à l'appréciation de l'employeur. En outre, si l'administration informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé, le silence gardé par l'administration à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande, et en tout état de cause, en cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

Par ailleurs, la demande de congé de transition professionnelle devant être formulée soixante jours au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation, l'employeur peut, le cas échéant, prendre en considération ces contraintes, notamment budgétaires, en amont de la mise en œuvre effective du dispositif et en apprécier l'opportunité y compris financière.

Enfin, comme sus-évoqué, si la collectivité maintient la rémunération de l'agent pendant le congé, elle peut, en application de l'article 40 du décret de 2007, fixer un plafond de prise en charge des frais de formation.

## Les étapes à suivre en cas de réception d'un arrêt de travail initial présenté par un fonctionnaire CNRACL

Le congé de maladie ordinaire est, dans la fonction publique, un **droit statutaire** reconnu aux agents publics, qui leur est acquis dès réception par l'administration d'un certificat médical d'arrêt de travail.

Lors de la réception d'un certificat médical d'arrêt de travail initial présenté par un fonctionnaire affilié à la CNRACL (c'est-à-dire dont les obligations hebdomadaires sont au moins de 28 heures), la collectivité **devra suivre les étapes suivantes** :

### 1<sup>ère</sup> étape : le maintien de rémunération

- **L'appréciation des droits à maintien du plein ou du demi-traitement**

La durée totale du congé de maladie ordinaire peut atteindre **un an** pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée. Le fonctionnaire perçoit ([article L.822-3 du CGFP](#)) :

- **Pendant trois mois, l'intégralité de son traitement ;**
- **Pendant les neuf autres mois, la moitié de son traitement.**

Ces droits ne sont pas appréciés sur l'année civile mais sur l'année dite « médicale » de référence. Cette année médicale est mobile : elle est fixée de façon à ce que, pour chaque jour d'arrêt, il est remonté douze mois en arrière ([Circulaire du 13 mars 2006, NOR/MCT/B/06/00027/C](#)).

Afin de déterminer les droits à rémunération d'un fonctionnaire, il convient de comptabiliser pour chaque jour d'arrêt, les jours de congés de maladie ordinaire qu'a obtenu l'agent pendant l'année médicale et d'apprécier en conséquence ses droits à congés à plein ou à demi-traitement.

*Par exemple* : soit un fonctionnaire qui est en congé de maladie du 8 au 13 juin 2023 et qui précédemment avait bénéficié de congés de maladie comme suit :

- 31 jours à plein traitement du 10 juin au 10 juillet 2022,
  - 59 jours à plein traitement et 21 jours à demi-traitement du 17 septembre 2022 au 5 décembre 2022 inclus.
- ⇒ Soit au total 90 jours à plein traitement et 21 jours à demi-traitement.

#### **Calcul du droit au maintien de traitement du 8 au 13 juin 2023**

Date de l'arrêt	Début de la période de référence mobile	Fin de la période de référence mobile	Plein traitement sur la période de référence	Demi-traitement sur la période de référence	Rémunération à la date de l'arrêt
<b>08/06/2023</b>	09/06/2022	08/06/2023	90 jours	22 jours	<b>Demi-traitement</b>
<b>09/06/2023</b>	10/06/2022	09/06/2023	90 jours	23 jours	<b>Demi-traitement</b>
<b>10/06/2023</b>	11/06/2022	10/06/2023	89 jours	23 jours	<b>Plein traitement</b>
<b>11/06/2023</b>	12/06/2022	11/06/2023	89 jours	23 jours	<b>Plein traitement</b>
<b>12/06/2023</b>	13/06/2022	12/06/2023	89 jours	23 jours	<b>Plein traitement</b>
<b>13/06/2023</b>	14/06/2022	13/06/2023	89 jours	23 jours	<b>Plein traitement</b>

- **L'appréciation des droits à maintien des autres principaux éléments de rémunération**

Éléments de rémunération	Maintien	Sources
<b>Supplément familial de traitement</b>	Intégralité pendant toute la période du congé de maladie.	<a href="#">Article L.822-3 du CGFP</a>
<b>Nouvelle bonification indiciaire</b>	Dans les mêmes proportions que le traitement (plein puis demi).	<a href="#">Article 2 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993</a>
<b>Complément de traitement indiciaire</b>		<a href="#">Article 15 du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020</a>
<b>Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG</b>		<a href="#">Article 4 du décret n° n°2017-1889 du 30 décembre 2017</a>
<b>Transfert primes/points</b>		Circulaire DGAFP, DGCL, DGOS du 10 juin 2016

<b>Participation patronale prévoyance et santé</b>	Intégralité pendant toute la période du congé de maladie.	<a href="#">Article 23 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011</a>
<b>Garantie individuelle du pouvoir d'achat</b>	Le calcul de l'indemnité ne tient pas compte des diminutions du traitement qui s'opèrent en application d'un congé de maladie.	<a href="#">Circulaire n°2170 du 30 octobre 2008</a>
<b>Régime indemnitaire (primes)</b>	Selon les dispositions inscrites dans la délibération de la collectivité qui ne peuvent être plus favorables que celles prévues pour la fonction publique de l'État (principe de parité).	<a href="#">Article L.714-4 du CGFP</a> <a href="#">Décret n°2010-997 du 26 août 2010</a>
<b>Frais de transport domicile/travail</b>	Suspension pendant toute la période. Toutefois, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.	<a href="#">Article 6 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010</a>
<b>Titres restaurant</b>	Suspension pendant toute la période.	<a href="#">Code du travail</a>

- **L'application du jour de carence**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, sauf exceptions prévues par la loi, la rémunération afférente au premier jour de congé de maladie fait l'objet d'une retenue de **1/30<sup>ème</sup>** ([article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017](#)).



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

**RAPPEL : le focus du MAG RH de décembre 2023 est consacré au jour de carence.**

## **2<sup>ème</sup> étape : l'arrêt individuel**

Suite à la réception d'un certificat médical d'arrêt de travail, la collectivité doit :

- 1- Prendre un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire avec indication des conditions de maintien de rémunération
- 2- Notifier l'arrêté à l'agent avec l'indication des voies et délais de recours
- 3- Enregistrer l'arrêté dans le dossier individuel de l'agent
- 4- Le cas échéant, transmettre l'arrêté au Centre de Gestion lorsqu'il le demande

## **3<sup>ème</sup> étape : la déclaration de l'arrêt auprès de l'assureur du contrat d'assurance statutaire**

Si la collectivité dispose d'un contrat qui couvre les risques statutaires, elle doit déclarer l'absence de l'agent pour raison de santé et transmettre les justificatifs. **Cette déclaration doit intervenir dans les délais prévus par le contrat d'assurance statutaire.**



*Il n'est pas nécessaire de transmettre une attestation de salaire à l'assurance maladie car il ne sera pas versé d'indemnités journalières.*

## **4<sup>ème</sup> étape : l'application des mesures liées à l'envoi tardif de l'arrêt de travail**

Pour pouvoir bénéficier d'un congé de maladie, l'agent doit présenter un certificat médical d'arrêt de travail **dans les 48 heures** suivant son établissement ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Les conséquences d'une transmission hors délai sont les suivantes :

- à la première transmission hors délai, l'autorité territoriale informe, par courrier en lettre recommandée avec accusé de réception, l'agent du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de réitération d'un envoi tardif dans les deux années suivant la date d'établissement du premier arrêt de travail considéré ;
- en cas de récurrence dans ce délai de deux ans, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale est réduit de moitié, sauf si l'intéressé justifie d'une hospitalisation ou, dans les huit jours suivant l'établissement de l'arrêt, de son impossibilité d'envoyer celui-ci dans les délais prescrits.



*La remise tardive des arrêts de travail constitue également une faute susceptible d'être sanctionnée disciplinairement.*

# Foire aux questions



**Est-ce qu'un agent peut être placé en CMO sur présentation d'un certificat médical étranger ?**

**Est-il possible de contester le bien-fondé d'un arrêt de travail ?**

**Est-ce que le Conseil médical doit être saisi en cas de prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà d'une certaine durée ?**

**Est-ce que le placement en congé de maladie ordinaire à plein ou demi-traitement a une conséquence sur le temps partiel octroyé à un agent ? (hors cas du temps partiel thérapeutique)**

## Réponse : OUI

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire (CMO), le fonctionnaire doit adresser à l'autorité territoriale dont il relève un avis d'interruption de travail délivré par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Le certificat médical délivré par un médecin exerçant en dehors du territoire national est valable ([Rép. Min., n°92757, JOAN du 22.08.2006](#)).

## Réponse : OUI

L'agent, placé de plein droit en congé de maladie ordinaire dès la demande qu'il a formulée sur le fondement d'un certificat médical, demeure en situation régulière tant que l'administration n'a pas contesté le bien-fondé de ce congé.

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle du demandeur par un médecin agréé. Elle organise cette visite au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

L'agent qui fait l'objet de cette visite de contrôle doit avoir été prévenu de façon certaine, par courrier recommandé avec avis de réception.

Lorsque l'autorité territoriale fait procéder à une visite de contrôle, le fonctionnaire doit se soumettre à la visite du médecin agréé sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée. Dans ce cas, le conseil médical compétent peut être saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

## Réponse : NON

La rédaction de l'article 5 I du décret du 30 juillet 1987 telle qu'elle résulte du décret n°2022-350 du 11 mars 2022 conduit à ne plus saisir pour avis le conseil médical en formation restreinte, préalablement à la prolongation des congés de maladie au-delà de 6 mois consécutifs (soit à l'expiration des 6 mois de CMO).

Seule une visite auprès d'un médecin agréé doit être désormais effectuée ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Seule la réintégration à l'issue des droits à congé pour raison de santé fait l'objet d'une saisine préalable du conseil médical, ainsi qu'en cas de demande de congé de longue maladie.

## Réponse : NON

Les agents à temps partiel ont les mêmes droits à congé de maladie que les agents à temps plein.

Les congés de maladie n'ont aucun effet sur l'autorisation de travail à temps partiel. Il n'y a aucune suspension ou interruption du temps partiel durant cette période ([CE, 2 février 1996, n° 150103](#)).

La rémunération évolue dans les mêmes proportions que la rémunération des agents à temps plein (période de plein et de demi-traitement).

Par contre, à l'issue de la période de travail à temps partiel, les agents qui demeurent en congé de maladie sont réintégrés à temps complet ([articles 9 et 15 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004](#)).

# Actualités de votre CDG

## Réseau des Secrétaires généraux de mairie

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023, visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, confie aux Centres de Gestion une **nouvelle mission obligatoire** d'animation du réseau départemental des secrétaires généraux de mairie.



Le CNFPT, l'ATD16 et le CDG16 sont 3 établissements qui s'adressent en Charente, chacun dans leurs compétences, aux secrétaires généraux de mairie afin de les accompagner dans l'exercice de leurs missions.

Aussi, nous avons convenu que la structuration de ce réseau soit l'occasion de travailler ensemble à une **proposition d'animation** en s'appuyant sur les complémentarités, en additionnant les ressources et moyens et pourquoi pas en s'adaptant aux nouvelles demandes et besoins dans ce cadre-là.

### Quand ?



La **matinée du 20 juin** prochain a été arrêtée pour une première rencontre visant à accompagner les secrétaires généraux de mairie des communes de moins de 3500 habitants dans la **construction de**

**leur réseau** (objectifs, contenus, modalités de fonctionnement, fréquence, lieux...).

### Qui sont les SGM aujourd'hui ?

L'enquête réalisée du 16 janvier au 28 février 2023, par l'Observatoire régional de l'emploi de la coopération des CDG de Nouvelle-Aquitaine, donne quelques réponses à cette question. La [synthèse relative au département de la Charente](#), nous apprend que 97% sont des femmes, 91% sont fonctionnaires, 40% ont plusieurs employeurs, 80% apprécient la polyvalence des missions, 64% sont à temps complet...

### Combien ?

Le réseau départemental des SGM rassemble **344 communes** (de moins de 3500 habitants) dont 326 ont moins de 2000 habitants.

Seules 17 communes du département, affiliées au CDG, ne rentrent pas dans le réseau des SGM.

Parmi les 18 communes comprises entre 2000 et 3500 habitants, seules 2 ont nommé un(e) DGS.

### Pourquoi un réseau ?

Certains EPCI sont à l'initiative de rencontres sur leur territoire avec les communes membres. Le réseau des SGM se veut **complémentaire** et n'aura pas pour vocation de traiter des sujets propres au fonctionnement des coopérations intercommunales. Le réseau départemental pourrait cependant susciter des thématiques transversales et être le support à des témoignages de bonnes pratiques, projets à valoriser, expériences réussies et inspirantes.

### Pour quoi faire ?

Selon les rapporteurs de la mission d'information, l'animation du réseau pourrait consister en la **mise en place d'outils** tels que :

- un répertoire des secrétaires de mairie du département avec leurs expertises le cas échéant ;
- un dispositif d'accueil des secrétaires de mairie entrant en poste ;
- une plateforme d'échanges (pratiques, expériences...) proposant des contenus du type « boîte à outils » (veille juridique, réglementation applicable, FAQ, modèle d'actes...);
- des ateliers thématiques ;
- des congrès départementaux ;
- un accès à des formations à distance (MOOC, webinaires...).

Toutefois, nous souhaitons surtout que les SGM eux-mêmes **expriment leurs besoins et attentes** vis-à-vis de leur réseau, notamment lors de cette 1<sup>ère</sup> rencontre.

### Comment ?

Une invitation par courriel, comprenant les modalités d'inscription à cette première rencontre, sera adressée prochainement.

### Où ?

Cette première rencontre se déroulera au [Campus des Valois](#) - 609 Rte de la Croix du Milieu, à La Couronne, Amphithéâtre Jean-Monnet

## R.S.U : la campagne 2024 débute

Pour rappel, l'article L231-1 du CGFP indique les administrations qui élaborent chaque année un Rapport Social Unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Comme chaque année, **toutes les collectivités** et leurs établissements publics sont tenus de renseigner leur Rapport Social Unique en transmettant leurs données sociales au Centre de Gestion grâce à l'appliactif mis à leur disposition :



La campagne de collecte des données 2023 débute le 15 mai et se terminera le 31 octobre prochain.

Cette année, le portail se dote d'une nouvelle ergonomie et une [nouvelle interface](#) afin de faciliter les saisies. On y retrouve l'ensemble des parties composant le RSU : RASSCT, Handitorial.

Les indicateurs sont identiques à 95% à ceux du RSU 2022. De nouveaux indicateurs apparaissent : liés à l'environnement (nouvelle rubrique), accidents mortel, tentatives de suicide... D'autres évoluent comme la rubrique rémunération avec l'ajout de colonnes dissociant IFSE et CIA, la mise en place du forfait mobilité durable, la prime de covoiturage...

Pour une saisie des données consolidées, vous pouvez préparer vos données grâce au [guide préparatoire](#) au données RSU 2023 (mise à jour d'avril 2024).

Le CDG16 vous accompagne tout au long de la campagne et dès à présent sur le site, avec :

- [Guide utilisateur mis à jour](#)
- F.A.Q.
- Assistance téléphonique (05.45.69.70.08) et mail [c.danton@cdg16.fr](mailto:c.danton@cdg16.fr)
- Des **réunions en présentiel**, pour la première fois cette année. Les dates seront communiquées prochainement.



## Grande enquête collectivités

En 2020, le CDG16 est entré dans une phase de développement et de transformation initiée par la **construction collective** de son projet d'établissement pour la période 2021-2026.



En se réorganisant en interne, le CDG a mené une démarche centrée sur les usagers et correspondant aux besoins exprimés dans une logique d'adéquation au territoire. Ces évolutions ont impliqué les agents par des mobilités internes, des parcours de montée en compétences, des recrutements.

### La FPT se transforme et avec elle le rôle des CDG.

Les enjeux de transitions que traversent les collectivités appellent de nouvelles formes de réponses de la part des CDG. Mieux accompagner, anticiper les impacts de l'intelligence artificielle sur les fonctions R.H., pallier aux difficultés de recrutements... font parties du rôle que doivent porter aujourd'hui les Centres de gestion.

Le CDG de la Charente souhaite poursuivre et intensifier son adaptation en recherchant l'amélioration continue de son offre et ses réponses.

### Travailler dans la transparence et prendre la mesure des évolutions restant à opérer.

Pour la première fois, le CDG se fait accompagner par un cabinet d'assistance à maîtrise d'ouvrage (POLITEIA) afin de mener une grande enquête auprès de l'ensemble des collectivités et établissements du département, affiliés et non-affiliés, sous forme de questionnaire et d'entretiens auprès des DGS, DRH, SGM et élus.

Cette enquête se veut une **démarche structurante d'aide à la décision** sur les prochaines orientations à prendre.



La diffusion de l'enquête interviendra fin mai et se poursuivra sur les premiers jours de juin.

**Nous vous remercions** par avance pour vos contributions et le temps que vous voudrez bien y consacrer.

## Projet de loi de réforme de la Fonction Publique : contribution de l'ANDCDG

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas GUERINI, a annoncé un projet de loi de réforme de la fonction publique pour le second semestre 2024.



Dans cette optique, l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG), qui regroupe les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des Centres de Gestion de la fonction publique territoriale, **propose 32 pistes de réformes** législatives et réglementaires, destinées à :

- Simplifier l'accès à la fonction publique
- Assouplir les règles statutaires
- Revaloriser les salaires
- Reconnaître les mérites
- Fidéliser par un déroulement de carrière
- Protéger et prévenir

L'association propose la mise en place **de formations aux métiers en tension** aux candidats avant leur entrée en poste, celles-ci devant être immédiatement suivies de formations initiales renforcées pour les fonctionnaires comme les contractuels, tant les nouveaux entrants connaissent peu les règles de fonctionnement du service public.

Concernant l'entrée dans celui-ci, outre **l'allègement des procédures** (déclarations de vacances d'emplois), elle propose de valoriser les années d'apprentissage dans l'ancienneté et de réduire pour les contractuels la « CDIsation » à trois ans au lieu de six. Trois ans plus tard, ceux-ci auraient accès à un **concours réservé** pour intégrer le statut de fonctionnaire.

Elle rappelle son attachement sans faille au recrutement par concours, seule modalité qui assure l'égal accès à la fonction publique. Cependant, dans notre fonction publique territoriale, composée à 75% d'agents de catégorie C, elle propose la **suppression des concours de catégorie C** (cadres d'emplois à accès direct) et la simplification de cette catégorie sur deux grades au lieu de trois. Le rééquilibrage des postes ouverts aux concours externe et interne est nécessaire pour renforcer ce dernier au regard des recrutements contractuels massifs. Dans le prolongement de ce qui a été fait pour la filière médico-sociale (concours sur titres avec épreuve), elle prône l'allègement des concours des métiers artistiques.



Olivier DUCROCO, Directeur du CDG69 et Président de l'ANDCDG.

Au regard des formations longues et/ou qualifiantes financées par les collectivités locales, l'instauration d'un **engagement de servir** auprès de l'employeur financeur s'impose.

La mère des réformes consiste à **revaloriser globalement l'ensemble des grilles de rémunération** et d'allonger leur durée au regard de la dernière réforme des retraites et d'instaurer des bonifications d'avancement d'échelons pour les fonctionnaires. C'est d'abord en améliorant le pouvoir d'achat et la carrière des agents publics qu'on pourra rendre audibles les autres mesures d'accompagnement proposées.

Au-delà des points essentiels sus évoqués, la rémunération indiciaire doit être simplifiée, ce qui sera possible en intégrant dans les revalorisations attendues un fatras complexe d'indemnités dites de compensation. Il faut également sortir d'une situation ubuesque, voir insultante, d'une distribution de quelques euros mensuels pour un supplément familial de traitement d'un ou deux enfants ou pour l'indemnité de résidence.

En matière indemnitaire (primes), le pourcentage des **primes prises en compte dans le calcul de la retraite** des fonctionnaires doit être nettement revalorisé. Pour mieux récompenser les mérites et renforcer l'autonomie des employeurs locaux, l'association souhaite un **RIFSEEP plus souple** où chaque employeur déterminera par délibération sa politique indemnitaire entre parts fonction, mérites collectifs et/ou individuels, sans que l'addition de ces deux dernières parts ne puisse dépasser la moitié du montant total de la prime attribuée.

De plus, au regard des difficultés financières des agents à vivre de leur unique activité, il faut **assouplir les conditions de cumul d'emplois**.

Concernant la santé, avant de penser à l'améliorer, il s'agit désormais de **sauver la médecine préventive en grand péril**. Il faut également renforcer drastiquement la prévention par un **renforcement du rôle des agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI)**.

Pour mieux gérer la fin de la carrière, l'ANDCDG propose de pouvoir financiariser et placer des jours de **compte épargne temps**, avec un plafond augmenté, autorisant une sortie en jours ou en capital.

Enfin, au XXIème siècle, l'État pourrait imposer la **dématérialisation des dossiers individuels** des plus de cinq millions d'agents publics, dont une partie serait automatiquement transmise aux CDG pour l'organisation des élections professionnelles ou des promotions internes.

L'association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG) rassemble près de la totalité des cadres dirigeants des centres de gestion de la fonction publique territoriale dont le principal objet est de valoriser l'institution « centre de gestion », à travers des rapports techniques et stratégiques, appui complémentaire et souvent préalable aux actions de la FNCDG.

Concernant les CDG, les socles communs de compétences adoptés par la grande majorité des **collectivités non-affiliées** pourraient être repensés et rendus obligatoires, ainsi que la confirmation de la possibilité de proposer aux collectivités qui le souhaitent la mission de référent déontologue des élus, comme cela se pratique déjà sur la majorité du territoire.

Le [document publié détaille les 32 mesures](#) sus évoquées avec un renvoi à un argumentaire plus juridique, accompagné dans une dernière partie d'une trentaine de mesures plus techniques.

## Retour sur : Formation de Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM)

Les 28-29 mars et 11-12 avril, **22 agents** du Centre de Gestion ont été formés aux premiers secours en santé mentale.



Les collectivités adhérentes au contrat groupe d'assurance des risques statutaires (RELYENS) peuvent également bénéficier de cette formation gratuitement (sauf livret support 30€), sous réserve de constituer un groupe de 12 à 16 agents.

## Comment sont financés les services du CDG 16 ?



Le 25 mars dernier, le Conseil d'Administration votait le budget primitif 2024 du Centre de Gestion qui s'équilibre à 6,4M€ en fonctionnement et 165 000 € en investissement.

Contrairement aux collectivités locales, les CDG ne bénéficient pas de dotations de l'Etat et leur capacité d'augmenter leurs ressources est très faible puisque le taux de **cotisation est plafonné (0,8%)**, à la différence des taux d'impôts fonciers.

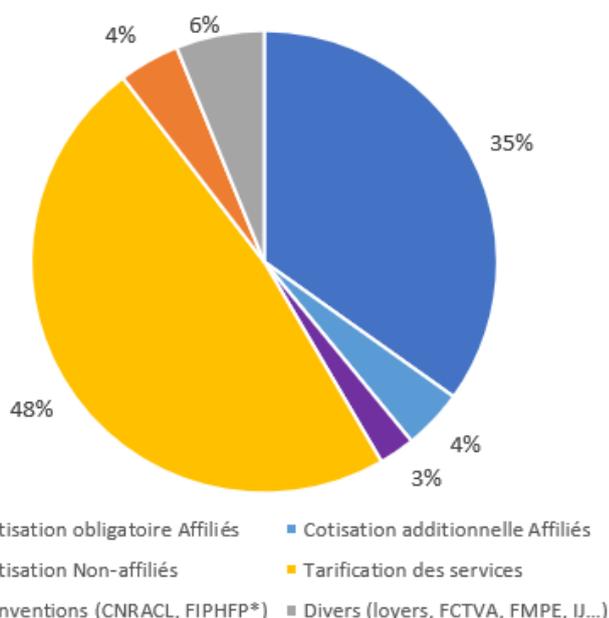
Ce taux de cotisation, prélevé auprès de toutes les collectivités affiliées au prorata de leur masse salariale, permet de financer les **missions obligatoires** : organisation des concours et examens professionnels, secrétariat du conseil médical et des instances de dialogue social, gestion des carrières, remboursement des droits syndicaux, rémunération des référents déontologue et laïcité, promotion de l'emploi territorial, accompagnement à la mobilité...

Tous les autres services proposés doivent donc être financés par une **tarification** adaptée à leur coût.

Pour viser cet objectif, les CDG établissent une comptabilité analytique. Elle permet de rechercher l'équilibre entre la fluctuation d'activité liée aux sollicitations des collectivités et les moyens (humains, matériels...) mis à disposition par le Centre pour y répondre ; le tout déterminant un coût horaire.

Tout comme les communes, le CDG ne dégage pas de bénéfices mais doit néanmoins disposer d'une trésorerie excédentaire lui permettant de payer les salaires (agents du Centre + service Remplacement-Renfort) dans l'attente des appels à cotisations et facturations.

### Répartition des recettes en 2023



\*Moyenne sur 4 dernières années

## Protection fonctionnelle des agents publics

La protection fonctionnelle est la protection due par la collectivité publique à ses agents à raison de leurs fonctions.

Elle est justifiée par la nature particulière des missions confiées aux agents publics, qui les exposent parfois à des relations conflictuelles avec les usagers du service public ou avec les autres agents publics, pouvant déboucher sur des menaces ou des attaques ou bien encore sur la mise en cause de leur responsabilité civile ou pénale.

Une nouvelle page consacrée à la [protection fonctionnelle des agents](#) a été créée sur notre site.

Vous y trouverez en outre le [Guide](#) publié récemment par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), sous forme de FAQ, proposant une présentation synthétique des principaux enjeux de la protection fonctionnelle.

## Assurance statutaire : l'importance de la clôture des événements

Grâce à une saisie rapide de la date de reprise de votre agent :

- ✓ Vous bénéficiez d'un suivi régulier et d'une meilleure gestion administrative de vos dossiers et de vos remboursements.
- ✓ Vous tenez compte des évolutions réglementaires sur le CITIS : vos agents ont l'obligation de vous transmettre un certificat médical final suite à une guérison ou une consolidation.
- ✓ Vous respectez vos obligations en termes d'alimentation de la Banque Nationale de Données (BND).
- ✓ Vous disposez de données d'absentéisme plus fiables et d'études statistiques actualisées au plus proche de votre sinistralité.
- ✓ Vous améliorez également la vision financière de votre contrat d'assurance auprès de la compagnie.

### Comment clôturer vos événements ?

Rendez-vous sur votre [espace clients](#), cliquez sur l'indicateur "Dossiers à clôturer" pour accéder à la liste des événements concernés.

Vous pourrez alors saisir une date de reprise, importante pour le suivi de vos dossiers.

#### Visualiser les actions en cours > Liste des actions en cours

Cliquer sur "Rechercher" pour disposer de la liste des actions en cours concernant votre collectivité. La colonne "Action" vous permet d'effectuer la mise à jour de votre dossier.

Agent:

Typologie dossier: Dossier à clôturer

[Rechercher](#)

Agent	Evénement	Typologie	Description de l'action	Complément	Date	Action
GOULIN Amélie	ASC du 30/09/2018	Dossier à clôturer	Cet agent a peut-être repris son travail ? Si OUI, mentionnez sa date de reprise ci-après puis validez Si NON, déclarez une prolongation d'arrêt			<a href="#">Valider</a>
GUINOT Laurent	MAL_ORDINAIRE du 2...	Dossier à clôturer	Cet agent a peut-être repris son travail ? Si OUI, mentionnez sa date de reprise ci-après puis validez Si NON, déclarez une prolongation d'arrêt			<a href="#">Valider</a>
MALLARD Thery	MAL_ORDINAIRE du 0...	Dossier à clôturer	Cet agent a peut-être repris son travail ? Si OUI, mentionnez sa date de reprise ci-après puis validez Si NON, déclarez une prolongation d'arrêt			<a href="#">Valider</a>

## Promotion interne : lancement de la campagne 2024

Comme indiqué dans le [Mag RH de janvier 2024](#), les dispositions relatives à la promotion interne ont été modifiées dernièrement, à savoir :

- L'assouplissement des conditions de détermination des quotas ;
- L'instauration de mesures spécifiques aux agents exerçant les fonctions de secrétaire générale de mairie (SGM).

À ce jour, les décrets devant préciser les modalités d'application des dispositifs concernant les SGM n'ont toujours pas été publiés.

Toutefois, afin de ne pas retarder plus longtemps l'établissement des listes d'aptitude pour l'exercice 2024, la campagne de promotion interne annuelle va débuter prochainement. À cet effet, l'ensemble des informations (nombre de promotions ouvertes, conditions statutaires, calendrier...) va vous être adressé par courriel, et sera également disponible sur notre site internet, rubrique Nos missions / Gestion des carrières / [La promotion interne](#).

La période de réception des dossiers **complets** est fixée **du mardi 21 mai au vendredi 21 juin**.

Aucun dossier reçu en dehors de cette période ne sera accepté.



Nous vous rappelons que la présentation, par chaque autorité territoriale, d'un ou plusieurs dossiers de promotion interne doit être effectuée en application des **lignes directrices de gestion (LDG)** établies par la collectivité.

En revanche, l'examen des dossiers et l'inscription des agents sur une liste d'aptitude établie par le Président du Centre de Gestion se font en application des LDG en matière de promotion interne qui ont été [arrêtées](#) par le Président du Centre.

Les mesures relatives aux Secrétaires Généraux de Mairie prévues par la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 (mesure dérogatoire de promotion pour les agents exerçant ces fonctions, et nouvelle voie de promotion spécifique à cette fonction après formation qualifiante) seront intégrées lors de la campagne suivante, sous réserve de la publication des décrets correspondants.

## Apprentissage : un nouveau guide

L'apprentissage est aujourd'hui une voie de recrutement à privilégier face aux métiers en tension et aux besoins d'acquisition de compétences rapidement utilisables en service.

La [circulaire n°6394-SG du 10 mars 2023](#) relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026 fixe, pour cette période, des objectifs ambitieux et renforcés d'accueil d'apprentis dans les trois versants de la fonction publique.

Dans ce contexte, afin d'accompagner les employeurs publics, la DGAFP a publié un [GUIDE RELATIF A L'APPRENTISSAGE](#).

Ce guide pédagogique comprend 5 parties :

- Avant le recrutement ;
- Les modalités de recrutement ;
- La rémunération ;
- Le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- Les modifications, ruptures et fin du contrat d'apprentissage.

Il comporte également plusieurs annexes, par exemple celle relative aux bonnes pratiques pour rédiger une offre d'apprentissage attractive.

Ce guide complète ceux déjà existants et publiés par le [CNFPT](#) ou du [FIPHPF](#) pour les travailleurs souffrant de handicap.

## Nouvelles ressources CDG 16.fr

Le site internet du CDG16 s'est enrichi de nouvelles ressources au mois d'avril :

- [Une fiche pratique sur les garanties minimales liées au temps de travail dans la FPT](#)
- [Le licenciement des agents contractuels](#)
- La mise à jour de la [fiche carrière du cadre d'emploi des Gardes-champêtres](#) au 1<sup>er</sup> avril accompagné d'une [note d'information](#).

Les notes suivantes ont été mises à jour :

- [Nouvelle bonification indiciaire \(NBI\)](#).

Cette mise à jour prend en considération le décret n°2023-1314 du 28 décembre 2023 modifiant la liste des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans les départements métropolitains ainsi que certains apports du juge administratif.

- [Télétravail dans la fonction publique](#).

Cette mise à jour tient compte de l'entrée en de l'arrêté du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024.

## Démarchages d'agences d'intérim

Nous sommes alertés quant à des mails adressés aux collectivités provenant d'une agence d'intérim qui démarche directement les employeurs en proposant des profils d'agents intérimaires, soit correspondant à des annonces diffusées sur [emploi-territorial.fr](#), soit de métiers territoriaux.

Pour rappel, le recours à l'intérim est **strictement encadré** : les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent avoir recours à l'intérim que lorsque le Centre de Gestion dont ils relèvent n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement.

L'**obligation de solliciter en premier lieu le Centre de Gestion** a une portée générale et s'applique à l'ensemble des collectivités et établissements.

⇒ [Circulaire du 3 août 2010, relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique](#)



Pour solliciter le service Recrutement-Remplacement-Renfort du Centre de Gestion : [emploi-mobilite@cdg16.fr](mailto:emploi-mobilite@cdg16.fr) - 05.45.69.70.07

[Accès au portail de demandes](#)

## Dématérialisation des contrats du service Remplacement-Renfort



Avec un objectif de réduire les délais de signature des contrats et éviter, autant que possible, que les agents débutent leur mission avant d'avoir signé leur contrat, nous allons prochainement dématérialiser l'envoi des documents aux « intérimaires »

grâce à la mise en œuvre d'une solution **de signature électronique**.

Pour les collectivités qui sollicitent le portage par le CDG, il sera dorénavant impératif de communiquer un numéro de téléphone portable et le mail de l'agent à recruter, lors de la demande, sur le portail.