



# LE MAG RH



**Journal Mensuel  
Novembre 2024**

**FOCUS**

**La désignation des  
agents participant  
aux opérations de  
recensement**

**Au sommaire :**

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-7
FAQ.....	8
Votre CDG & Vous .....	9-11

# Actualités statutaires



## C.G.F.P. : La codification de la partie réglementaire a commencé

Pour rappel, les dispositions législatives du statut de la fonction publique ont été codifiées par l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021. Le **Code Général de la Fonction Publique** (CGFP), qui en est issu, est entré en vigueur le 1er mars 2022.

Le [décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024](#), paru au JORF du 19 novembre, vient compléter ce code en créant les deux premiers livres de sa partie réglementaire :

- Livre I : "Droits, obligations et protections"
- Livre II : "Exercice du droit syndical et dialogue social".

En parallèle, le décret prévoit la modification des conditions et modalités d'**organisation du vote électronique** par internet pour les élections des représentants du personnel au sein d'instances de dialogue social des trois fonctions publiques.

Ce décret, et la partie réglementaire du CGFP, entreront en vigueur le **1<sup>er</sup> février 2025**, à l'exception des dispositions relatives au vote électronique par internet pour les élections professionnelles qui entreront en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique prévu pour 2026.

Les tables de concordance sont disponibles sur le site Légifrance :

- [Partie réglementaire \(livres I et II\) au JO n° 0273 du 19 novembre 2024 - Ancienne / nouvelle numérisation](#)
- [Partie réglementaire \(livres I et II\) au JO n° 0273 du 19 novembre 2024 - Nouvelle / Ancienne numérisation](#)

## Revalorisation des personnels des centres municipaux de santé

La loi n°2023-1114 du 30 novembre 2023 de finances de fin de gestion pour 2023 renouvelle la dotation exceptionnelle de 8 millions d'euros aux communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, prévue pour la mise en œuvre d'une prime exceptionnelle ou d'une revalorisation des

personnels employés dans les centres municipaux de santé.

Le [décret n°2024-1051 du 21 novembre 2024](#) prévoit les modalités de répartition de la dotation pour les communes et EPCI ayant augmenté le personnel des centres de santé.

## Prolongation des règles d'indemnisation d'assurance chômage

Pour rappel, les règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage, prévues par [le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019](#), ont été prolongées :

- Jusqu'au 30 juin 2024 par [le décret n° 2023-1230 du 21 décembre 2023](#) ;
- Jusqu'au 31 juillet 2024 par [le décret n°2024-648 du 30 juin 2024](#) ;
- Jusqu'au 31 octobre 2024 par [le décret n°2024-853 du 30 juillet 2024](#).

Le décret n°2024-963 du 29 octobre 2024 prévoit un nouveau report et prolonge les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage actuelles, ainsi que celles relatives au dispositif du bonus-malus, jusqu'au **31 décembre 2024**.

[Décret n°2024-963 du 29 octobre 2024](#)

## Modalités de calcul des indemnités journalières maladie et maternité

Le [décret n°2024-967 du 30 octobre 2024](#) introduit des ajustements au calcul des indemnités journalières de maladie et de maternité, en modifiant l'article [R. 323-8 du code de la sécurité sociale](#).

Désormais, en l'absence de revenus d'activité durant tout ou partie de la période de référence, le calcul des indemnités journalières repose sur des règles spécifiques selon les situations de l'assuré.

Ces précisions visent à offrir un cadre plus clair et adapté aux situations variées des assurés en matière de calcul des prestations journalières.

Le décret est applicable aux arrêts de travail débutant le 1<sup>er</sup> novembre 2024.



# Jurisprudences

## **Droit de se taire**

-

**Les conditions dans lesquelles une enquête administrative est diligentée sont sans incidence sur la régularité de la procédure disciplinaire susceptible d'être mise en œuvre**

Un fonctionnaire a fait l'objet d'un blâme en raison du comportement inapproprié qu'il aurait eu à l'égard de deux de ses subordonnées.

En première instance, le Tribunal Administratif a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cette sanction.

En appel, l'agent se prévaut, notamment, de l'irrégularité de l'enquête administrative préalable à la sanction litigieuse en raison de l'imprécision de la convocation à un entretien fixé le 7 avril 2020, laquelle ne précise pas les faits qui lui sont reprochés et ne l'informe pas du droit qu'il a de se taire. Il dénonce également l'absence de confrontations avec ses collègues, ainsi que la partialité de ses supérieurs hiérarchiques à son égard.

La Cour Administrative d'Appel a considéré que les conditions dans lesquelles une enquête administrative est diligentée au sujet de faits susceptibles de donner ultérieurement lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire sont, par elles-mêmes, sans incidence sur la régularité de cette procédure.

Par conséquent, l'absence d'information à un agent de son droit de se taire, au stade de l'enquête administrative, ne saurait entacher d'illégalité la procédure disciplinaire diligentée ensuite pour ces mêmes faits.

➤ [CAA Paris, 23 octobre 2024, n°23PA03210](#)

## **Accident de service et conflit hiérarchique**

-

**L'exercice normal du pouvoir hiérarchique ne constitue pas un évènement susceptible d'être qualifié d'accident de service**

Une adjointe administrative a été placée à plusieurs reprises en congé de maladie ordinaire (CMO) pour dépression nerveuse. Son médecin traitant a établi un formulaire de déclaration d'accident de service relatif à une « agression verbale » et à « plusieurs situations de maltraitance professionnelle » qu'elle aurait subies lors de sa journée de reprise d'activité professionnelle.

L'agent a demandé l'annulation de l'arrêté pris par l'autorité territoriale ayant refusé de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident. En première instance, le Tribunal administratif a rejeté sa demande d'annulation.

Le juge administratif rappelle que constitue un accident de service un évènement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.

Il ajoute que, sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à des injonctions ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches, le comportement d'un supérieur hiérarchique ne saurait être regardé comme constituant un évènement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

Par conséquent, l'agent n'est pas fondé à demander l'annulation de l'arrêté ayant refusé de reconnaître l'imputabilité au service de son accident.

➤ [CAA Nantes, 20 septembre 2024, n°22NT03794](#)

# Jurisprudences



## Contractuels de droit public

–

**Un CDD peut ne pas être renouvelé même en cas de grossesse tant que la décision ne constitue pas un licenciement**

Une agente d'une commune a été recrutée en contrat à durée déterminée pour assurer le remplacement d'un agent titulaire en détachement dans la Fonction Publique Hospitalière. Par courrier, le maire l'a informée qu'il était mis fin à son contrat et qu'elle ne bénéficierait d'aucun renouvellement.

L'agente conteste cette décision au motif qu'elle est en arrêt maladie pour accident de service et en situation de grossesse.

Le juge administratif indique que, si le contrat s'est poursuivi pendant une année au-delà de la date de radiation du fonctionnaire titulaire, le motif du recrutement initial de l'agent contractuel avait disparu et la commune doit alors être regardée comme ayant continué à l'employer dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire et pour une durée d'un an.

Par conséquent, la décision de mettre fin à ses fonctions et de ne pas renouveler son contrat ne peut être regardée comme une décision de licenciement. Cette agente ne pouvait ainsi pas prétendre au bénéfice du principe général dont s'inspire le Code du travail et qui s'oppose au licenciement d'une salariée en état de grossesse.

➤ [CAA Versailles, 15 mars 2024, n°22VE02036](#)

## Question écrite

### Question :

**Quelles sont les intentions du Gouvernement pour accompagner durablement l'essor du développement de l'apprentissage dans les collectivités et maintenir un financement pérenne ?**

### Réponse :

L'article L. 451-11 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) dispose que le CNFPT verse aux centres de formation d'apprentis (CFA) 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 : une cotisation versée par les employeurs territoriaux, assise sur la masse salariale. Il peut bénéficier également de contributions de la part de l'État et de France compétences.

Fortement mobilisé sur la politique de l'apprentissage, le Gouvernement a décidé du maintien de l'effort financier conséquent de l'État à hauteur de 15 millions d'euros par an pour les apprentis recrutés en 2023, 2024 et 2025, soit exactement le même montant qu'en 2022. Cette contribution est ainsi inscrite dans la convention d'objectifs et de moyens entre l'État et le CNFPT signée à l'automne dernier, qui couvre ces trois exercices budgétaires. France compétences finance pour sa part 15 millions d'euros en 2023, 10 millions en 2024 et 5 millions en 2025 ce qui, ajouté au financement de l'État, représente 75 millions d'euros sur trois ans.

Il revient au CNFPT d'assurer son intervention relative à l'apprentissage dans la limite des crédits dont il dispose, et il peut à ce titre mettre en place des critères de sélection des contrats d'apprentissage pour lesquels il pourra délivrer un accord de financement. Les employeurs territoriaux et le CNFPT peuvent décider d'augmenter leurs propres contributions, pour tenir compte des besoins exprimés par les collectivités territoriales dans le cadre plus globalement de leur politique d'emploi.

C'est également au regard de cette politique d'emploi et afin de donner aux collectivités locales des marges supplémentaires de recrutement, tout en favorisant l'insertion professionnelle grâce à l'apprentissage, qu'est désormais ouverte la perspective de la création d'une voie d'accès dédiée à la fonction publique pour les apprentis dans le cadre du futur projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique.

[Question écrite n° 09033 publiée au JO Sénat du 30/05/2024](#)



## La désignation des agents participant aux opérations de recensement

Le recensement a pour objectif de **mesurer la population vivant en France** pour mieux s'adapter à ses besoins. Il fournit des **statistiques** finement localisées sur le nombre d'habitants et sur leurs caractéristiques et apporte des informations sur les logements.

Il constitue une **opération d'utilité publique** destinée à organiser la vie sociale.

L'I.N.S.E.E. publie, tous les ans, en fin d'année, les chiffres en matière de population :

- Les communes de moins de 10 000 habitants sont recensées **tous les 5 ans** ;
- Les communes de 10 000 habitants ou plus sont recensées **tous les ans**.

La réalisation du recensement repose sur un **partenariat** étroit entre les communes (et EPCI) et l'I.N.S.E.E. en termes de **préparation** et de **réalisation** des enquêtes.

### Le coordonnateur du recensement

#### ❖ Les missions du coordonnateur

- Il assure un soutien **logistique aux personnels chargés du recensement** ;
- Il organise la campagne locale de communication, la formation des agents recenseurs et les encadre ;
- Il est l'interlocuteur de l'I.N.S.E.E. tout au long de l'opération de recensement.

 L'I.N.S.E.E. recommande 1 coordonnateur pour 10 agents recenseurs.

#### ❖ La formation du coordonnateur

Il est formé par l'I.N.S.E.E. aux concepts, aux procédures de recensement et à l'environnement juridique.

#### ❖ La désignation du coordonnateur

Il peut être choisi exclusivement :

- Soit parmi les **élus** de la collectivité ou de l'établissement (y compris maire ou président de l'EPCI) ;

- Soit parmi le **personnel** de la collectivité (fonctionnaire ou agent contractuel).

Dans la commune, le maire est chargé de désigner le coordonnateur communal par **arrêté**.

Dans les EPCI, le Président de l'EPCI désigne le coordonnateur si l'organe délibérant l'a chargé de procéder aux enquêtes de recensement. Dans le cas contraire, c'est l'**organe délibérant** qui désigne le coordonnateur.

#### ❖ La rémunération du coordonnateur


Les conditions de rémunération du coordonnateur sont librement fixées par la commune ou l'EPCI.

S'il s'agit d'un élu local : il peut bénéficier du remboursement de ses **frais de mission** en application de l'article [L. 2123-18 du CGCT](#).

S'il s'agit d'un agent territorial : il peut être **déchargé** d'une partie de ses fonctions et conserver sa rémunération habituelle.

Il peut également exercer la fonction de coordonnateur **en plus de ses fonctions habituelles**. A ce titre, il peut :

- Soit bénéficier d'un **repos compensateur** équivalent aux heures consacrées aux opérations de recensement ;
- Soit bénéficier du paiement d'**heures complémentaires** (agent à temps non complet) ou d'**IHTS** (agents à temps complet - s'il appartient à un grade éligible) ;

 Il peut aussi bénéficier d'une revalorisation ponctuelle du régime indemnitaire (dans les limites fixées par la délibération l'instituant).

### Les agents recenseurs


L'[article 156 de la loi n°2002-276](#) prévoit que « les enquêtes de recensement sont effectuées par des agents recenseurs, agents de la commune ou de l'EPCI affectés à cette tâche ou recrutés par eux à cette fin ».

Cependant, aucun texte réglementaire ne précise leur statut.

### ❖ Les conditions de recrutement des agents recenseurs

Ils sont au contact de la population et peuvent être amenés à entrer dans le logement des personnes recensées.

Ils doivent ainsi présenter certaines garanties : ne pas exprimer leurs opinions et leurs engagements politiques, religieux ou syndicaux, être d'une parfaite moralité et neutralité, respecter le secret statistique et veiller à la stricte confidentialité des données individuelles collectées.

 *L'employeur devra demander un extrait du casier judiciaire - bulletin n°2.*

### ❖ Les incompatibilités avec certains statuts ou positions administratives

Ne peuvent pas être agents recenseurs :

- Les élus locaux de la commune ou de l'EPCI ([article L. 231 du Code électoral](#); [Réponse ministérielle Sénat, 14 avril 2022, n°25912](#));
- Les personnes en congé parental ;
- Les agents travaillant à temps partiel.

### ❖ La formation des agents recenseurs :

Ils sont formés par l'I.N.S.E.E. sur deux demi-journées prévues dans la première quinzaine du mois de janvier.

### ❖ Le recrutement d'agents recenseurs en fonction au sein de la collectivité


Les enquêtes de recensement peuvent être confiées à des fonctionnaires stagiaires ou titulaires ou à des agents contractuels en fonction dans la collectivité ou l'établissement.

Ces derniers peuvent effectuer ces travaux dans le cadre normal de leurs fonctions en bénéficiant d'une **décharge partielle** de leurs fonctions durant le recensement et en conservant leur rémunération habituelle.

Ils ont aussi la possibilité d'effectuer ces travaux dans le cadre de **travaux supplémentaires**. Dans ce cas, ils peuvent :

- Soit bénéficier d'un **repos compensateur** équivalent aux heures consacrées aux opérations de recensement ;

- Soit bénéficier du paiement d'**heures complémentaires** (agent à temps non complet) ou d'**IHTS** (agents à temps complet s'ils appartiennent à un grade éligible) ;

 *Ils peuvent aussi bénéficier d'une augmentation ponctuelle du régime indemnitaire (correspondant à l'exercice de cette nouvelle responsabilité).*


Enfin, la collectivité peut également proposer à l'agent un **contrat de travail spécifique** pour le recensement.

La désignation de ces agents se fait par **arrêté**. Il conviendra d'adopter une **délibération** si un contrat est conclu.

### ❖ Le recrutement d'agents recenseurs exerçant au sein d'une autre administration

Les enquêtes de recensement peuvent aussi être confiées à des fonctionnaires stagiaires ou titulaires ou à des agents contractuels à temps complet ou non exerçant au sein d'une autre administration.

Ils exercent alors la fonction d'agent recenseur à titre accessoire, en dehors des heures de service de l'activité principale.

 *Il s'agit d'une dérogation à l'interdiction de cumul d'activités prévue à l'article [L. 123-1 du CGFP](#).*

### ❖ Le recrutement d'agents recenseurs n'ayant pas le statut d'agent public


Les enquêtes de recensement peuvent aussi être confiées à des agents n'ayant pas le statut d'agent public. Il peut s'agir :

**Des demandeurs d'emplois indemnisés** : les rémunérations perçues au titre des travaux d'enquête sont cumulables avec les allocations d'assurance chômage et les allocations de solidarité spécifique et d'insertion, à condition que la durée des enquêtes de recensement n'excède pas 50 heures par mois.

**Des retraités** : Ils peuvent être recrutés en qualité d'agent contractuel de droit public, sous réserve des règles de cumul emploi/retraite et des règles de limite d'âge.

**Des agents de droit privé (CUI-PEC)** : le nombre d'heures prévues au contrat initial peut être majoré en respectant les amplitudes maximales de travail réglementaires. Le prescripteur avec lequel a été signée la convention (France Travail, Mission locale...)

doit être informé de la réalisation de ces travaux supplémentaires.

 *Le ministère du travail estime que ce cumul doit rester exceptionnel car le dispositif s'adresse à des personnes rencontrant des difficultés à trouver un emploi.*

**Des salariés du secteur privé** : le cumul de plusieurs contrats de travail est possible dès lors que ne sont pas enfreintes les dispositions relatives à la durée maximale du travail et que le cumul ne donne lieu ni à une concurrence déloyale, ni à la violation d'une clause conventionnelle de non-concurrence.

#### ❖ Les modalités de recrutement des agents recenseurs

Les agents recenseurs peuvent être recrutés :

**Sur des contrats à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité** ([article L. 332-23 1° du CGFP](#)) :

- Ces agents relèvent alors des dispositions du [décret n°88-145 du 15 février 1988](#) et sont concernés par la limite d'âge de 67 ans (article L.556-11 du CGFP) ;
- Il appartient au conseil municipal ou à l'organe délibérant de l'EPCI de **créer les emplois** en précisant, dans la **délibération**, le motif de recrutement (réalisation du recensement de la population), la nature des fonctions, le temps de travail (y compris le temps de formation) et la rémunération affectée à l'emploi.

#### **En qualité de vacataire :**


- Les vacataires **ne sont pas soumis à l'âge limite de recrutement**, ni régis par le décret du 15 février 1988 ;
- L'organe délibérant doit **délibérer** afin d'autoriser le recours à un vacataire. La délibération doit notamment préciser la période d'engagement, définir la tâche à exécuter, en définir la procédure d'exécution et fixer le montant de la vocation ;
- Il est conseillé de conclure un **acte d'engagement** qui précisera les conditions de recrutement et les éléments relatifs aux fonctions et aux modalités de son exercice (acte déterminé, discontinuité dans le temps, rémunération à l'acte).

#### ❖ La désignation des agents recenseurs

Dans tous les cas, la commune ou l'EPCI doit prendre un **arrêté de nomination** pour chaque agent

recenseur dans lequel il sera fait mention de ses missions et obligations.

Cet arrêté sera annexé à l'acte d'engagement de l'agent, notifié à l'agent recenseur et transmis au contrôle de légalité.

 *La commune détermine librement le nombre d'agents recenseurs. Toutefois, l'I.N.S.E.E. recommande 1 agent recenseur à temps complet pour 250 logements recensés (environ 500 habitants) dans les communes de moins de 10 000 habitants et 1 agent recenseur pour 200 logements dans les communes de plus de 10 000 habitants (environ 400 habitants).*

#### ❖ La rémunération des agents recenseurs


Aucun texte réglementaire ne prévoit de règles particulières. Il appartient à la commune ou l'EPCI de fixer, par délibération, la rémunération des agents recenseurs qui peut varier selon le statut de l'agent.

**Pour les agents en fonction au sein de leur collectivité** : comme indiqué précédemment, tout dépendra de ce que prévoit la délibération de la collectivité (décharge partielle, heures complémentaires ou IHTS).

**Pour les agents exerçant au sein d'une autre administration au titre de l'activité accessoire** : ces agents seront rémunérés, soit sur la base d'un indice de la Fonction Publique, soit sur la base d'une indemnité forfaitaire fixée par délibération s'ils sont recrutés en qualité de vacataire.

**Pour les agents recrutés en qualité d'agent contractuel de droit public** : il convient de se référer à la délibération. Ces agents seront rémunérés sur la base d'un indice de la Fonction Publique.

**Pour les agents recrutés en qualité de vacataire** : il s'agit d'une rémunération à l'acte. Cette rémunération peut, par exemple, être déterminée en prenant en compte les informations recueillies pour chaque logement de chaque adresse, en fixant un barème tarifaire par bulletin individuel et par feuille de logement collectés. Les vacataires ne peuvent pas percevoir le SFT, l'indemnité de congés payés et l'indemnité de fin de contrat.

 *L'I.N.S.E.E. ne formule plus de recommandations concernant la rémunération des agents recenseurs, cette dernière étant désormais de la pleine responsabilité des communes.*

# Foire aux questions



**L'I.N.S.E.E. réalisant le recensement avec l'aide des communes, le maire peut-il utiliser les informations ainsi collectées ?**

**Réponse : NON**

Les communes n'ont pas le droit de conserver et d'utiliser pour leur propre compte les informations du recensement. Les partis politiques et candidats ne peuvent pas non plus utiliser ces informations. Il n'est pas possible de distribuer à l'occasion des formulaires destinés à créer ou mettre à jour des fichiers municipaux.

Sur ce point, la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (C.N.I.L.) est très vigilante et peut procéder à des contrôles pendant le déroulement du recensement. L'I.N.S.E.E. procède également à des vérifications sur ce point ([Le recensement général de la population](#)).

**Une collectivité peut-elle recruter un vacataire qui a atteint la limite d'âge (67 ans) ?**

**Réponse : OUI**

Les règles relatives à la limite d'âge ne sont pas opposables aux vacataires.

La limite d'âge est opposable à tous les agents à l'exception des personnes qui accomplissent une mission ponctuelle, sans lien de subordination juridique, à la demande de l'employeur public, c'est-à-dire aux « vacataires » ([article 6-2 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984](#) ; [Rép. Min., n°111494, JOAN du 30 août 2011](#) ; [Rép. Min., n° 12778, JOAN du 28 mai 2013](#)).

**Les agents recenseurs peuvent-ils bénéficier d'un remboursement de leurs frais de déplacement ?**

**Réponse : OUI**

Dans la mesure où il appartient à la commune ou l'EPCI de déterminer le montant de la rémunération des agents, il est reconnu la possibilité d'organiser le remboursement des frais de déplacement au sein de la délibération. En pratique, plusieurs options se présentent :

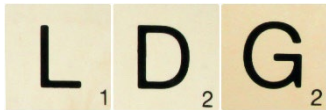
- Soit une indemnisation indexée sur la base d'un nombre forfaitaire de kilomètres ;
- Soit une indemnisation sur le nombre de kilomètres réellement effectués, multiplié par le tarif des indemnités de déplacement pour utilisation du véhicule personnel (*voir ci-après*) ;
- Soit un montant forfaitaire fixe, indépendamment du nombre de kilomètres effectués (l'INSEE proposait 83,77 € en 2005, soit 94,34 € pour le recensement 2016).
- Soit le versement de l'indemnité forfaitaire pour les fonctions essentiellement itinérantes car l'agent se déplace à l'intérieur de la commune (615 € maximum par an - [arrêté 28 décembre 2020](#)).

Pour mémoire, [l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006](#) permet aux agents publics d'utiliser leur véhicule terrestre à moteur, sur autorisation de leur chef de service, quand l'intérêt du service le justifie. À ce titre, ils sont indemnisés soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques, dont les taux sont fixés par un [arrêté du 3 juillet 2006](#).



# Actualités de votre CDG

## Révision des LDG relatives à la Promotion interne



Prenant acte des modalités dérogatoires de promotion interne instaurées par la loi n°

2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à **revaloriser le métier de secrétaire de mairie** et des décrets du 16 juillet dernier, le Centre de Gestion a engagé la révision des Lignes Directrices de Gestion relatives à la Promotion interne.

Cette mise à jour est également l'occasion de prendre en compte l'**assouplissement des quotas** acté par le décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale.

Ce projet a reçu un **avis favorable** unanime du Comité Social Territorial rattaché au Centre de Gestion, le 12 novembre dernier.

Il a été transmis en suivant à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés disposant de leur propre CST, qui disposent dorénavant d'un délai de **2 mois** pour émettre un avis.

A l'issue, à la **mi-janvier 2025**, les nouvelles LDG relatives à la Promotion interne pourront être arrêtées par le Président du CDG.

## Revalorisation du métier de Secrétaire général de mairie

Afin d'accompagner les communes de moins de 3500 habitants dans la désignation de leur Secrétaire général de mairie, le CDG16 a mis à disposition plusieurs modèles et notes sur la [page dédiée](#) du site internet.

En effet, pour rappel, l'article L.2122-19-1 du CGCT indique que **le maire nomme** « un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie ».

L'instruction ministérielle du 18 octobre appelle les employeurs territoriaux à formaliser cette désignation **par arrêté** ou une décision, que l'agent soit fonctionnaire ou contractuel.

Au 22 novembre, sur **345 communes concernées**<sup>1</sup>, 184 nous ont retourné le formulaire de renseignement accompagné des pièces justificatives, soit **53%**.

Pour rappel, seuls les SGM formellement nommés peuvent bénéficier des mesures d'accélérateur de carrière.

<sup>1</sup> Pour les communes entre 2000 et 3500 habitants, seules sont concernées celles qui n'ont pas nommé un agent par détachement sur l'emploi fonctionnel de DGS.

## Contrat groupe : dernière ligne droite

Pour adhérer au nouveau contrat groupe d'assurance des risques statutaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, votre assemblée délibérante doit se prononcer d'ici le 31 décembre prochain.

Toutes les informations du contrat, modèle de délibération se trouvent sur notre site : Services à la demande/[assurance des risques statutaires](#).

Attention toutefois, les adhésions s'effectuent exclusivement en ligne à partir d'un lien personnel transmis par RELYENS ou le service Assurances.

Comme vous le savez, les **indicateurs d'absentéisme** sont en quasi constante **dégradation** au sein de la Fonction publique territoriale (évolution de la pyramide des âges, montée en puissance des RPS...).

Les contrats d'assurance permettent de limiter les risques financiers les plus importants mais souffrent d'un oligopole et de conditions tarifaires (taux, franchises, niveau de prise en charge) à la hausse en lien avec la sinistralité.



La **mutualisation** proposée par le contrat groupe du CDG limite les désagréments individuels (fortes révisions, rejets de prise en charge, résiliations, ...) et

permet de bénéficier de nombreux services associés. Néanmoins, **cette solidarité engage** également chaque adhérent dans des démarches de maîtrise de son absentéisme (contrôles médicaux, clôture des sinistres, recours contre tiers, actions de prévention, mesures d'accompagnement, ...).

Cependant, les services R.H. des collectivités petites ou moyennes manquent très souvent de temps pour assurer un **pilotage au quotidien** des indicateurs et actions à mener situation par situation.

C'est pourquoi, fort de son panel de champs de compétences, le Centre de Gestion de la Charente a choisi de développer un **service venant en appui et en soutien** aux structures souhaitant agir pour maîtriser leurs absences pour raison de santé. Grâce au **recrutement d'un chargé de mission** dédié et à un dialogue de gestion renforcé avec vos services, nous sommes convaincus qu'en mobilisant toutes nos ressources nous pouvons innover.

Aussi, vous pouvez consulter la [convention d'adhésion](#) au contrat groupe et plus particulièrement l'option qui vous est proposée afin de solliciter le CDG pour vous aider à **piloter votre absentéisme et réduire vos coûts**.

## Retour sur : réunion d'information du 26 novembre à ANGOULÊME

Rendez-vous habituel et complémentaire au Mag. R.H., les réunions d'information sont l'occasion de balayer les dernières actualités statutaires et vous annoncer les projets de votre CDG.

Ce mardi 26 novembre, vous étiez 80 (jauge maximum) dans nos locaux et presque autant pour le **focus sur le temps partiel**.



⇒ [Support de présentation](#)

## Concours

Le jeudi 14 novembre dernier se tenaient les épreuves écrites du concours d'**Attaché territorial** (externe, interne et 3<sup>ème</sup> voie).

Les équipes du CDG étaient mobilisées à Cognac pour l'organisation d'un centre d'examen qui accueillait **95 candidats** (dont 1 avec aménagement sur le site du CDG à Angoulême), sur 141 convoqués, soit un taux de présence de 2/3.



Au total, pour la région Nouvelle-Aquitaine :

- **Concours externe** : 1240 candidats admis à concourir pour 181 postes ouverts répartis de la façon suivante :

Administration générale : 909 candidats pour 130 postes (561 présents).

Animation : 53 candidats pour 14 postes (28 présents)  
Gestion du secteur sanitaire et social : 79 candidats pour 14 postes (34 présents).

Urbanisme et développement des territoires : 199 candidats pour 23 postes (114 présents).

- **Concours interne** : 1670 candidats admis à concourir pour 90 postes ouverts répartis de la façon suivante :  
Administration générale : 1288 candidats pour 66 postes (862 présents).

Animation : 147 candidats pour 6 postes (104 présents).

Gestion du secteur sanitaire et social : 100 candidats pour 6 postes (65 présents).

Urbanisme et développement des territoires : 135 candidats pour 12 postes (98 présents).

**Quelques sujets** (concours interne) :

- La transition écologique et l'adaptation de l'action publique aux changements climatiques ;
- l'adaptation des villes au changement climatique ;
- la prise en compte et l'accueil de la petite enfance sur les territoires ;
- les difficultés rencontrées par les collectivités territoriales dans le secteur de l'animation.

⇒ [Annales 2022 et 2024](#)

Les résultats d'admissibilité seront publiés à partir du **14 mars 2025**. Les épreuves d'admission se dérouleront du 6 au 23 mai 2025.

Les résultats d'admission seront publiés à partir du 6 juin 2025.

## Retour sur : réunion d'information des lauréats



Ce n'est pas la mission la plus connue des CDG mais en tant qu'autorité organisatrice de concours, ils proposent une réunion d'information et d'échanges sur la recherche

d'emploi à l'intention des lauréats dans l'année suivant l'inscription de ces derniers sur liste d'aptitude.

Le pôle emploi-mobilité du CDG16 a organisé cette réunion le **7 novembre** dernier. Les lauréats ont bénéficié de la présentation des dispositions relatives à leur **maintien sur les listes d'aptitude** ; de la situation du marché territorial sur la région, les employeurs et les offres ; les sites ressources sur les **métiers et les offres** d'emplois.

⇒ [Guide du lauréat](#)

## Promotion interne

En 2025, 2 campagnes de promotion interne seront menées par le CDG16 :

- 1<sup>er</sup> trimestre : les promotions internes sans quota
  - Plan de requalification (uniquement pour les SGM) : promotion interne dérogoire à l'accès au grade de rédacteur.
  - Promotion interne d'accès au grade d'agent de maîtrise.
- 2<sup>ème</sup> trimestre : les promotions internes soumises à quota

Il convient dès à présent de vérifier si vos agents susceptibles d'être présentés remplissent les **conditions de formation obligatoire** tout au long de la carrière (attestations transmises par le CNFPT). Si vos agents suivent des formations avec d'autres organismes, nous vous conseillons de solliciter une dispense totale ou partielle dès maintenant auprès du CNFPT.

Vous trouverez ci-dessous, un rappel des différentes formations de professionnalisation.



## Gestion des carrières

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, votre CDG a ouvert un **portail RH** vous permettant de disposer d'un logiciel de gestion des carrières de vos agents (CIVIL RH).

Cet outil a permis :

- ✓ la fiabilisation des carrières de vos agents pour permettre un suivi plus efficient,
- ✓ la mise à disposition des tableaux de proposition d'avancements d'échelons et de grades pour l'année (avec une mise à jour mensuelle),
- ✓ la mise à disposition mensuelle des projets d'arrêtés d'avancement d'échelon pour le mois suivant.

Après une première année d'utilisation (uniquement en consultation), nous souhaitons recueillir vos avis sur cet outil, afin de répondre au mieux à vos besoins, via ce [Questionnaire](#).

Vous souhaitez vous libérer des contraintes et coûts des logiciels métier RH / paie ?

Le CDG16 peut vous proposer de gérer de manière intégrée votre personnel. Commune de moins de 2000 habitants, sécurisez votre paye et limitez vos coûts d'éditeurs informatiques.

Contact : Edith VERGEZ : 05.45.69.70.03

## Préparation budgétaire 2025



Les projections d'avancements pour l'exercice 2025 vous seront adressées mi-décembre.

Elles comprendront :

- Tableau de recensement des avancements d'échelon ;
- Tableau de recensement des avancements de grade ;
- Projet d'arrêtés portant bonification d'ancienneté **obligatoire** pour les SGM nous ayant transmis les pièces justificatives

Les projets d'arrêtés portant bonification d'ancienneté **facultative** vous seront transmis au fil de l'eau, après transmission de l'arrêté de modification de vos LDG. Il vous est rappelé que l'avis du Comité Social Territorial doit intervenir préalablement à la modification des LDG.

## Retour sur : C.S.O. NACOOPÉ

Pour la 1<sup>ère</sup> fois depuis la création de la grande région, le Centre de Gestion de la Charente a eu le plaisir et le privilège d'organiser et d'accueillir, ces 4 et 5 novembre 2024, le **Comité Stratégique et d'Orientation** de NACOOPÉ : la **Coopération régionale** des 12 CDG de Nouvelle-Aquitaine.



À cette occasion, la **convention de partenariat** avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a été renouvelée et signée par

M. Pierre CHERET, délégué régional et M. Didier MAU, Président du CDG coordonnateur (CDG33).

À gauche sur la photo, M. Patrick BERTHAULT, Président du CDG16, a accueilli les 33 participants.



Des pistes de travail qui projettent déjà les CDG néo-aquitains vers l'avenir : mutualisations, simplifications, innovations, partage des bonnes pratiques.

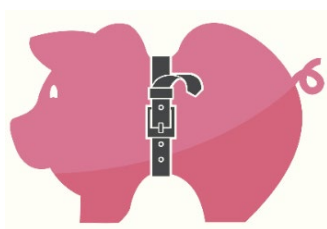


À l'ordre du jour notamment, le sujet de la formation initiale des Secrétaires généraux de mairie et ses financements.

Conformément à la loi de décembre 2023, de revalorisation du métier, il est prévu que dans un délai d'un an à compter de sa promulgation, le Gouvernement remette au Parlement un **rapport évaluant les formations** supérieures préparant au métier de secrétaire de mairie ainsi que la pertinence de la création, au niveau national, d'une filière permettant l'obtention d'un **diplôme national** d'enseignement supérieur préparant au métier de secrétaire général de mairie.

Dans ce cadre, les CDG néo-aquitains ont été auditionnés par la mission de l'IGA et l'IGESR faisant valoir l'existence de plus de 23 dispositifs, formant plus de 500 candidats chaque année (Diplômes universitaires, titres professionnels, ...) par divers partenaires (universités, GRETA, CNFPT, France travail, Conseil Régional...)

## Tarifs 2025



Pour l'année 2025, le Conseil d'Administration n'a décidé de revaloriser que les tarifs du service **diététique et hygiène alimentaire**.

La cotisation annuelle passe à 90€.

Les forfait pour la validation des menus à :  
33 € / mois, ou  
185 € / année scolaire, ou  
270 € / année complète.

Les taux de cotisation et autres tarifs demeurent inchangés.

## Conseil Médical



Retrouvez le calendrier prévisionnel des séances pour l'année 2025 sur la page [AGENDA](#) de notre site.

Pour rappel, un [GUIDE](#) a été rédigé par le secrétariat de l'instance pour vous aider dans les différentes procédures (formations plénière ou restreinte).

## Instances de dialogue social



Retrouvez le calendrier prévisionnel des séances **Comité Social Territorial** et sa **formation spécialisée** pour l'année 2025 sur la page [AGENDA](#) de notre site.

Les CAP et CCP sont convoquées en fonction des dossiers de saisine au fil de l'eau et dans les meilleurs délais.

Pour rappel, sont à votre disposition sur le site :

- les formulaires de saisine ;
- les compétences de chaque instance ;
- [la procédure de saisine](#). Le formulaire de saisine et le projet de délibération ou le dossier doivent être joints dans le même fichier.

## Apprentissage

Dans la fonction publique territoriale, le recrutement d'un apprenti connaît une spécificité tenant à la nature du contrat, qui relève du Code du travail.

Afin d'accompagner au mieux les employeurs publics territoriaux, le site du CDG16 s'enrichit de nouveaux documents ressource :

- Une [fiche pratique sur les étapes clés de la conclusion d'un contrat d'apprentissage dans la FPT](#),
- Une [fiche pratique sur la rémunération de l'apprenti](#),
- Une [fiche pratique sur les prescriptions minimales de travail d'un apprenti](#).
- Un modèle relatif aux éléments et règles essentiels concernant la relation de travail de l'apprenti, découlant du [droit à l'information reconnu pour l'apprenti](#) depuis l'entrée en vigueur du décret n°2023-1004 complété par l'arrêté ministériel du 3 juin 2024.

⇒ Pour en savoir plus sur [l'apprentissage dans la FPT](#)