



LE MAG RH



Journal Mensuel
Décembre 2024

FOCUS

**L'attestation
d'honorabilité dans les
secteurs de la protection
de l'enfance et de l'accueil
du jeune enfant**

Au sommaire :

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

Actualités statutaires



Protection sociale complémentaire

RAPPEL : Au 1^{er} janvier 2025, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de participer au financement des garanties **prévoyance** de leurs agents.



La garantie prévoyance est destinée à compléter les prestations prévues par le statut de la fonction publique ou par la sécurité sociale pour couvrir les risques, tels que : l'incapacité, l'invalidité, le décès.

Le montant minimum de participation est fixé à **7 euros par mois et par agent**.

L'instauration de cette participation peut intervenir au titre de la **labellisation** ou de la **convention de participation**, sous réserve du respect des dispositions réglementaires (avis CST, procédure d'attribution...)

Code Général de la Fonction Publique

Comme nous vous l'indiquions dans le Mag R.H. du mois dernier, le décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 crée **les deux premiers livres** de la partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).

Les dispositions de ce décret, et les deux premiers livres de la partie réglementaire du CGFP entrent en vigueur au **1^{er} février 2025**, à l'exception des dispositions relatives au vote électronique par internet qui n'entreront en vigueur qu'aux prochains renouvellements généraux des instances de dialogue social de la fonction publique prévus en 2026.

Afin de vous aider dans l'appropriation de ces premiers livres, les CDG de Nouvelle-Aquitaine vous proposent une [note d'analyse](#) du décret, article par article.

Recensement de la population

Le [décret n°2024-1124 du 4 décembre 2024](#) relatif aux agents recenseurs pérennise la possibilité ouverte aux communes ou, le cas échéant, aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de **recourir à un opérateur**

économique externe pour la réalisation des opérations de recensement.

Il fait suite à l'expérimentation menée sur les enquêtes de recensement des années 2021 à 2024 dont le bilan est considéré comme positif.

Entrée en vigueur : 6 décembre 2024

Contrat d'engagement éducatif

Le [décret n°2024-1151 du 4 décembre 2024](#) modifie les dispositions de l'article D432-2 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) et relève le seuil de rémunération du titulaire d'un contrat d'engagement éducatif (CEE).

Actuellement fixé à 2,20 fois la valeur du SMIC horaire par jour, le seuil de rémunération sera relevé à **4,30 fois le SMIC** à compter du 1^{er} mai 2025.



Cette entrée en vigueur différée permet de préserver les équilibres économiques des séjours d'hiver déjà constitués.

Loi spéciale

Après la censure du Gouvernement Barnier le 4 décembre dernier, il n'est plus possible pour le Parlement de terminer l'examen et d'adopter définitivement le projet de loi de finances 2025 pour une promulgation avant le 1^{er} janvier 2025.

Le Parlement a donc adopté la [loi n° 2024-1188 du 20 décembre 2024 spéciale](#) afin d'assurer la continuité et le fonctionnement régulier de l'Etat et des services publics dans l'attente de l'adoption d'une loi de finances pour 2025. Celle-ci :

- autorise l'Etat à percevoir les impôts existants ;
- inscrit les prélèvements sur les recettes de l'Etat à destination des collectivités territoriales ;
- autorise l'Etat et les organismes de sécurité sociale à recourir à l'emprunt.

Cette loi spéciale ne comprend **aucune autre disposition**. Les mesures discutées à l'occasion du projet de loi de finances 2025, et dont la presse a pu faire écho (augmentation du nombre de jours de carence, réduction du salaire pendant un arrêt maladie des fonctionnaires, maintien de la dérogation pour l'utilisation des titres-restaurant en grandes surfaces...), n'entrent **pas en vigueur pour l'instant**.



Jurisprudences

Discipline

-

L'acceptation de cadeaux contrevient à l'obligation de probité

Un technicien territorial au service études, architecture et aménagement d'une commune s'est vu infliger une sanction disciplinaire portant exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois jours.

L'agent était chargé de veiller à la bonne réalisation des travaux de pose du sol sportif au sein du gymnase communal et à cette occasion, il a accepté, de la part de l'entreprise chargée de travaux, un cadeau constitué de 990 pavés autobloquants et les a portés à son domicile.

Devant le Tribunal Administratif, l'agent soutient que l'entreprise titulaire du marché public de travaux n'a pas souhaité reprendre le matériel mis à disposition et qu'elle lui a fait don des pavés autobloquants surnuméraires en son nom personnel.

Toutefois, la circonstance que l'entrepreneur ait souhaité faire don du matériel ne saurait révéler une donation en faveur de l'agent dans son intérêt personnel, quand bien même il lui a été fait part de la volonté de procéder à cette donation car il était présent sur site, pendant son temps de travail, afin d'assurer la surveillance et la bonne exécution des travaux. Cette donation n'ayant pas été évoquée par l'entrepreneur, l'agent ne pouvait se considérer comme bénéficiaire de cette donation. Dans ces conditions, l'agent a manqué à son obligation de probité.

➤ [TA Toulouse, 4 juillet 2023, n°2200459](#)

Détachement

-

La catégorie hiérarchique du cadre d'emplois d'accueil s'apprécie à la date du détachement

Une assistante territoriale socio-éducatif principal a été détachée et affectée sur un poste de rédacteur territorial au 1^{er} mai 2018. Elle a ensuite été intégrée dans le grade de rédacteur territorial principal de 1^{ère} classe au 1^{er} mai 2019.

Toutefois, l'agent soutient qu'elle a bénéficié d'un avancement de grade dans son cadre d'emplois d'origine durant la période de son détachement compte tenu de la revalorisation du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs prévue par le décret n°2017-901 du 9 mai 2017. En effet, il résulte des dispositions de ce décret que les assistants socio-éducatifs, qui constituaient un cadre d'emplois de fonctionnaires de catégorie B, constituent, depuis le 1^{er} février 2019, un cadre d'emplois de catégorie A.

Ainsi, l'agent considère que son détachement dans un grade de catégorie B constitue une rétrogradation irrégulière. Toutefois, dès lors qu'à la date de son détachement, le 1^{er} mai 2018, l'agent relevait d'un cadre d'emplois de catégorie B, son détachement ne peut être qualifié de rétrogradation.

De plus, si l'agent a bénéficié d'un avancement de grade dans son cadre d'emplois d'origine durant la période de son détachement, elle ne pouvait prétendre à un avancement de grade dans son cadre d'emplois de détachement, conformément aux dispositions de l'article 66 de la loi du 26 janvier 1984 (désormais codifiées à l'article L.513-10 du CGFP).

En effet, ces dispositions réservent cette possibilité aux cas où l'avancement résulte de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement établi au titre de la promotion au choix.

➤ [CAA Marseille, 8 novembre 2024, n°22MA02266](#)



Jurisprudences

Contractuel
–
**Aucun droit de
conserver
l'emploi pour
lequel il est
recruté**

Recrutée sur un emploi permanent, une agente contractuelle conteste son refus de titularisation par son employeur ainsi que la décision de celui-ci de recruter un agent titulaire sur le poste qu'elle occupe.

Le juge administratif rappelle que, selon la volonté du législateur, les emplois civils permanents sont en principe occupés par des fonctionnaires. Le recrutement d'agents contractuels n'est autorisé qu'à titre dérogatoire et subsidiaire, qu'il s'agisse de contrats à durée déterminée ou de contrats à durée indéterminée.

Par suite, un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté. Lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi ou supprimer cet emploi dans le cadre d'une modification de l'organisation du service, elle peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent contractuel de cet emploi. Cette décision ne saurait être considérée comme prise dans l'intention d'évincer l'agent contractuel de son poste.

➤ [CAA Lyon, 9 octobre 2024, n°22LY03189](#)

Question écrite

Quelle est la procédure à suivre dans le cadre d'une demande de reconnaissance des covid longs en maladie professionnelle ? Quels sont les recours pour les personnes malades rencontrant des difficultés ?

La reconnaissance de Covid long en maladie professionnelle pour les fonctionnaires obéit à plusieurs règles applicables sur l'ensemble du territoire, sans distinction. Conformément aux dispositions de l'article L. 822-20 du code général de la fonction publique, soit la maladie satisfait à l'ensemble des conditions du tableau 100 de maladie professionnelle mentionné au code de la sécurité sociale et bénéficie de la présomption d'imputabilité, soit elle ne satisfait pas à toutes les conditions de ce tableau ou n'est inscrite à aucun tableau mais elle peut être reconnue après avis d'un conseil médical.

Dans ce deuxième cas, l'agent doit alors établir que la maladie est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle est susceptible d'entraîner une incapacité permanente au moins égale à 25 %. Dans ce cas de figure, le médecin du travail établit un rapport à destination du conseil médical qui peut également s'appuyer sur l'expertise d'un médecin agréé. Une liste de médecins agréés est établie dans chaque département par le Préfet sur proposition du directeur général de l'agence régionale de santé (ARS), mais aucune disposition réglementaire ne restreint la compétence géographique des médecins agréés. Il est donc possible de recourir à l'expertise d'un médecin agréé dans un autre département que le Calvados si la nécessité se présente. Lorsque le conseil médical a rendu son avis, l'administration se prononce sur l'imputabilité au service de la maladie.

L'avis rendu par le conseil médical en matière de maladie professionnelle n'est pas susceptible de recours devant le conseil médical supérieur mais la décision de l'administration peut faire l'objet d'un recours hiérarchique gracieux ainsi que d'un recours contentieux auprès du juge administratif. Conformément aux dispositions des articles L. 822-22 et L. 822-24 du code général de la fonction publique, lorsque l'imputabilité au service de la maladie est reconnue, le fonctionnaire a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par sa maladie. Le cas échéant, il est placé en congé pour invalidité imputable au service et conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. En plus de ces dispositions d'ordre général s'appliquent des dispositifs spécifiques mis en place pour les trois fonctions publiques : prise en compte des recommandations formulées au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles unique du régime général pour l'examen des demandes de reconnaissance d'imputabilité au service de cette maladie et, saisine du conseil médical ministériel pour tous les dossiers Covid des fonctionnaires de l'État.

[Question écrite n° 01760 publiée au JO Sénat du 12/12/2024](#)

L'attestation d'honorabilité dans les secteurs de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant

Certains antécédents judiciaires d'un agent peuvent entraîner **une incapacité d'exercice des fonctions** dans les champs de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant en raison de la proximité avec des publics vulnérables.

Par principe, un contrôle des incapacités est assuré par la délivrance du **bulletin n° 2 du casier judiciaire** et par l'accès aux informations contenues dans **le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles** (FIJAIS) avant l'exercice des fonctions de la personne et à intervalles réguliers lors de leur exercice.

Afin de systématiser le contrôle de ces antécédents judiciaires, la loi n°2024-317 « Bien vieillir » du 8 avril 2024 modifie l'article L.133-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) et permet à l'administration de délivrer **une « attestation d'honorabilité »** aux agents ne faisant pas l'objet d'une incapacité d'exercice auprès de mineurs.

Le décret n°2024-643 du 28 juin 2024 précise les modalités du contrôle des antécédents judiciaires au moyen de l'attestation d'honorabilité.

Les personnes concernées par l'attestation

Sont tenues de fournir une attestation d'honorabilité, les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des :

- Établissements et services accueillant des enfants de moins de 6 ans (articles L.214-1-1 2° et R.133-1 1° a) du CASF). Exemples : crèches collectives et familiales.
- Services d'accueil collectif recevant des enfants âgés de plus de deux ans scolarisés, avant et après la classe (articles L.214-1-1 2° et R.133-1 1° a) du CASF). Exemple : accueil périscolaire.
- Établissements ou services mettant en œuvre des mesures de prévention ou d'aide sociale à l'enfance (articles L.312-1 1° et R.133-1 1° b) du CASF).
- Établissements ou services mettant en œuvre des mesures d'évaluation de la situation des personnes se présentant comme mineures et privées temporairement ou définitivement de la protection de leur famille (articles L.312-1 17° et R.133-1 1° c) du CASF).

- Lieux de vie et d'accueil qui ne constituent pas des établissements et services sociaux ou médico-sociaux, lorsqu'ils prennent en charge des mineurs et jeunes de moins de 21 ans et qu'ils sont autorisés soit par le président du conseil départemental, soit conjointement par le préfet de département et le président du conseil départemental.

Sont également concernées, les personnes qui demandent un agrément pour exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial, ainsi que les personnes âgées d'au moins 13 ans qui vivent à leur domicile (*à l'exception de celles accueillies en application d'une mesure d'aide sociale à l'enfance*).

Le régime des incapacités

Aucun agent ne peut exercer au sein des établissements, services, lieux de vie et d'accueil précités ou exercer les fonctions d'assistants maternels ou familiaux s'il a été condamné soit pour un crime, soit pour les délits listés à l'article L.133-6 du CASF. Exemples : atteintes volontaires à la vie, à l'intégrité physique ou psychique de la personne, mise en danger de la personne, appropriations frauduleuses ou actes de terrorisme, etc..

La demande de l'attestation

Les personnes concernées par le champ d'application de l'attestation demandent la délivrance du document au moyen d'un système de traitement de données à caractère personnel **« SI Honorabilité »** (arrêté du 8 juillet 2024).

Ce système de traitement est composé d'un portail « Demande Honorabilité », accessible au moyen du téléservice « FranceConnect », permettant de demander au département territorialement compétent l'attestation d'honorabilité.



Une demande peut également être adressée au moyen d'un formulaire dématérialisé prévu à cet effet et transmis au département territorialement compétent.

La délivrance de l'attestation

Le Président du conseil départemental dans lequel réside le demandeur délivre l'attestation lorsque le bulletin n°2 du casier judiciaire et le FIJAIS ne contiennent aucune inscription ou information relative aux condamnations précitées.

Le Président du conseil départemental ne délivre pas l'attestation lorsque le bulletin n° 2 du casier judiciaire et le FIJAIS contiennent des inscriptions ou des informations établissant l'existence d'une mise en examen d'une condamnation définitive ou non définitive.

 Pour le contrôle des mineurs de plus de 13 ans vivant au domicile d'une personne exerçant ou souhaitant exercer les fonctions d'assistant maternel ou familial, l'attestation est délivrée au regard des seules informations contenues dans le FIJAIS dès lors qu'aucune décision rendue à l'égard d'un mineur ne figure aux bulletins n°2 (article [R.133-5 du CASF](#) et article [L.631-2 du Code de la justice pénale des mineurs](#)).

Le contrôle de l'attestation par l'employeur

❖ Les agents nouvellement recrutés

Avant le début de l'activité, une attestation datant de moins de six mois doit être présentée à l'employeur ou au responsable de l'établissement, service ou lieu de vie et d'accueil qui sont alors chargés de vérifier l'authenticité de l'attestation.

❖ Les agents en poste

Une nouvelle attestation doit être transmise tous les trois ans par les personnes concernées.

 À compter du déploiement du dispositif, les employeurs ou responsables des établissements, services et lieux de vie et d'accueil concernés disposent d'**un délai de six mois** pour obtenir une attestation des personnes visées par le champ d'application de ladite attestation.

❖ Le cas particulier des assistants maternels ou familiaux

L'exercice de la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial nécessite la délivrance d'un agrément du Président du conseil départemental (article L.421-3 du CASF).

À ce titre, il appartient au Président du conseil départemental de vérifier que le demandeur mais également les personnes majeures ou mineures âgées d'au moins 13 ans vivant à son domicile disposent d'une attestation d'honorabilité datant de moins de 6 mois avant de délivrer l'agrément.

Lors du renouvellement, y compris tacite, de l'agrément, une nouvelle attestation datant de moins de 6 mois doit être fournie.

L'authentification et la conservation

L'employeur doit vérifier l'authenticité de l'attestation et la conserver pendant une durée maximale de 3 ans ou jusqu'à ce que la personne présente une nouvelle attestation ([article R.133-6 du CASF](#)).

Une page internet dédiée à la vérification d'une attestation est accessible : [J'ai besoin de vérifier une attestation](#)

La caducité de l'attestation

L'attestation devient caduque si la personne fait l'objet, après sa délivrance de cette attestation, d'une des condamnations précitées.

Lorsque l'attestation est devenue caduque ou lorsque la personne concernée ne présente pas les nouvelles attestations requises, l'employeur ou le Président du conseil départemental peut suspendre l'activité de la personne concernée.

Le défaut de présentation de l'attestation

Lorsque l'attestation ne peut être présentée par les personnes concernées, le Président du conseil départemental peut contrôler, de son propre chef, les antécédents judiciaires de ces personnes en demandant la communication du bulletin n° 2 et des informations contenues dans le FIJAIS.

Il notifie, le cas échéant, à l'employeur ou au responsable de l'établissement, la mention d'une mise en examen ou l'existence d'une condamnation définitive ou non définitive inscrites au FIJAIS.

L'entrée en vigueur de l'attestation

L'entrée en vigueur de l'attestation dépend du calendrier de déploiement par département du système d'information « SI Honorabilité », fixé par [un arrêté du 8 juillet 2024](#) :



Foire aux questions



Qu'est-ce que le bulletin n°2 du casier judiciaire et le Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV) ?

Réponse :

Le bulletin n°2 du casier judiciaire (B2) est un fichier du ministère de la justice qui contient la plupart des condamnations pour crimes et délits, à l'exclusion de certaines décisions limitativement énumérées ([article 775 du Code de procédure pénale](#)). S'il n'est pas communicable par principe, il est délivré aux administrations publiques telles que les collectivités territoriales lors du recrutement d'un nouvel agent public par exemple.

Le FIJAISV est un registre de la justice qui recense les personnes condamnées pour des infractions sexuelles ou violentes.

Il vise à prévenir la récidive de ces infractions et à faciliter les enquêtes en fournissant aux autorités des informations centralisées sur les auteurs d'infractions sexuelles ou violentes. Sa consultation est strictement contrôlée et réservée aux autorités judiciaires, aux forces de l'ordre et à certaines administrations de l'Etat habilitées dans le cadre des contrôles des antécédents judiciaires pour l'exercice de certaines professions.

L'attestation d'honorabilité est adressée aux publics concernés après vérification du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du FIJAISV.

Que doit faire un employeur en cas de défaut de présentation de l'attestation d'honorabilité ?

Réponse :

Lors de l'embauche, l'employeur n'est pas en mesure de recruter le professionnel en l'absence de présentation de l'attestation d'honorabilité.

En cas de non-présentation de l'attestation en cours d'activité, il appartient à l'employeur, en principe, de faire cesser l'activité du professionnel concerné.

Toutefois, le ministère des Solidarités préconise d'interroger la personne sur la raison de la non-délivrance et l'accompagner au besoin en cas de difficulté technique. En parallèle, l'employeur doit se rapprocher des services du Conseil départemental pour s'assurer que la non-délivrance de l'attestation d'honorabilité n'est pas due à l'existence d'antécédents judiciaires.

Est-ce que les élèves, stagiaires et apprentis doivent aussi présenter une attestation d'honorabilité ?

Réponse :

L'obligation varie selon l'âge de la personne :

- L'élève, le stagiaire ou encore l'apprenti est une personne majeure (plus de 18 ans) : une demande d'attestation d'honorabilité est obligatoire dès lors que l'intervention dans un établissement ou service d'accueil du jeune enfant ou de la protection de l'enfance est réalisée (*quel que soit l'objet du stage ou de la formation : éducateur de jeunes enfants, cuisinier, auxiliaire de puériculture, infirmier, comptable, agent technique, directeur, psychologue, agent d'accueil, etc.*).
- L'élève, le stagiaire ou encore l'apprenti est une personne mineure (moins de 18 ans) : aucune attestation d'honorabilité ne doit être fournie pour effectuer un stage ou une formation.

Est-il possible de demander l'attestation d'honorabilité pour un tiers ?

Réponse :

Il est interdit de demander une attestation d'honorabilité pour un tiers majeur car l'attestation d'honorabilité est nominative et peut seulement être demandée pour soi-même. La demande d'attestation d'honorabilité pour une autre personne que soi-même est punie par la loi, conformément aux articles [226-4-1](#) et [441-6](#) du Code pénal.

Toutefois, pour les assistants maternels ou familiaux, l'attestation doit indiquer si des mineurs de plus de 13 ans vivent au domicile afin que leurs antécédents judiciaires soient contrôlés (*à l'exception mineurs et majeurs accueillis dans le cadre d'une mesure d'aide sociale à l'enfance*).

Dans ce cas, les mineurs de plus de 13 ans figureront sur l'attestation du professionnel demandeur.

Actualités de votre CDG

Le CDG16 poursuit son partenariat avec le FIPHFP



Le Centre de Gestion est signataire d'une convention de partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) visant à accompagner les employeurs publics locaux dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La convention triennale s'est terminée ce 31 décembre 2024. Grâce à son financement et l'action des services du CDG16 dont notamment la CIMETH, elle a notamment permis de concrétiser en 3 ans :

- 15 entrées en emploi durable
- 200 études de postes
- 20 contrats d'apprentissage
- de nombreuses actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement sur le handicap

Afin de poursuivre ce partenariat et tenter de répondre aux besoins croissants, le Centre de Gestion a négocié et conclu une **nouvelle convention** portant sur la période **2025-2028**, pour un montant prévisionnel de 646 500 €. Elle doit permettre de financer de nouveaux objectifs réévalués à la hausse, au bénéfice des collectivités et établissements publics affiliés au CDG.

Réunions d'information Maires + Secrétaires Généraux de Mairie



2 réunions vous sont proposées avec pour thématiques :

- la gestion intégrée de vos R.H. par le CDG
- campagne 2025 de **promotion interne** pour les SGM (conditions, modalités pratiques,...)

Elles auront lieu :

- le 21 janvier à partir de 9h00 à BARBEZIEUX - Théâtre Le Château
- le 23 janvier à partir de 9h00 à MANSLES-LES-FONTAINES, salle Gauthier CAPUÇON.

⇒ [Inscriptions](#)

Vos contacts en un clic

Certains services du CDG sont organisés par portefeuille de collectivités (ex : GRH1, GRH2, GRH3).

Afin de vous faciliter la **recherche de votre interlocuteur** ou contact en fonction du domaine concerné par votre question ou demande, un **module** a été ajouté à la page LE CDG / « [Nous contacter](#) », du site internet.

Tapez les premières lettre du nom de votre structure et cliquez sur le contact.

La nouvelle **sectorisation du service de médecine** de prévention a notamment été intégrée.

Il en sera de même pour l'assurance statutaire suite au renouvellement du contrat, au début de l'année 2025.

A noter également, les **nouvelles adresses** des secrétariats médicaux, selon cette sectorisation : SMed1@cdg16.fr, SMed2@cdg16.fr, SMed3@cdg16.fr.

Nouvelle interlocutrice pour le service Recrutement – Remplacement - Renfort

Elle était la voix du pôle emploi-mobilité lors de vos recherches de solutions de remplacement / intérim ou pour vous dépanner lors de vos déclarations de vacances d'emplois (DVE) sur le portail emploi-territorial, **Chelsea FORESTIER** bénéficie d'une mobilité interne et rejoint le GRH2 en ce début d'année.



Pour la remplacer, **Mathilde DE LIMA SEQUIERA** a été recrutée et prend ses fonctions le 10 janvier prochain.

Sa double expérience de gestionnaire carrières-rémunérations au Département de la Charente depuis 2018 et de consultante en recrutement dans le privé, sera un atout sur ce poste de gestionnaire emploi et conseiller en évolution professionnelle.

Concours : état des listes d'aptitude au 1^{er} juillet 2024

Chaque année, les CDG recensent le nombre de lauréats inscrits sur les listes d'aptitude. Cette enquête permet, à la date anniversaire, de disposer d'un état quantitatif des lauréats **qui n'ont pas encore été mis en stage** par une collectivité territoriale ou un établissement public par année d'ancienneté. Il s'agit également d'un indicateur de la bonne adéquation du nombre de postes ouverts lors des concours avec les besoins recensés par les employeurs publics eux-mêmes de façon prospective.

Au 1^{er} juillet 2024, on compte **30 545 lauréats** demeurant valablement inscrits sur **747 listes** d'aptitude permettant l'accès à **62 grades** différents.
33% sont en catégorie C, 44% en catégorie B, 23% en A.
10% sont inscrits depuis **plus de 3 ans** = risque de « reçus-collés ».

Le nombre de lauréats restant inscrits depuis plus de 3 ans (4^{ème} année + prolongations) diminue de près de 22% par rapport à 2022.

D'après les données recueillies, **8 198 lauréats** (toutes sessions confondues) ont été mis en stage entre le 1^{er} juillet 2023 et le 1^{er} juillet 2024.

Les métiers médico-sociaux, regroupant des « métiers en tension » tels que médecins ou infirmiers en soins généraux, pâtissent d'un **manque de candidats** pour les grades de catégorie A conduisant ainsi les CDG à ne pas ouvrir davantage de postes.

Le nombre de postes ouverts dans la filière administrative est en augmentation constante (+8% entre 2022 et 2024).

Il est important de rappeler que, conformément à l'article L325-29 du CGFP, le **nombre de postes ouverts à un concours** doit tenir compte :

- du nombre de nominations de candidats inscrits sur la liste d'aptitude établie à l'issue du concours précédent,
- du nombre de fonctionnaires momentanément privés d'emplois,
- des besoins prévisionnels recensés par les collectivités territoriales et établissements publics.

Concours : nouveaux cadrages nationaux

De nouveaux cadrages nationaux (62 au total) produits par la CPN sont diffusés pour la catégorie C et la filière médico-sociale. Ces cadrages sont consultables sur concours-territorial.fr

Concours : recensement des besoins 2026

Les centres de gestion de la Charente, de la Charente-Maritime, de la Creuse, de la Gironde, du Lot-et-Garonne, des Pyrénées-Atlantiques, des Deux-Sèvres, de la Vienne et de la Haute-Vienne ont mutualisé, l'organisation des concours et examens professionnels.

La responsabilité du service mutualisé est confiée au Centre de Gestion de la Fonction Publique de la Gironde, désormais organisateur des concours et examens professionnels pour le compte de ces 9 départements.

Comme les années précédentes, la **campagne de recensement des besoins en recrutements des collectivités pour 2026**, dans les 9 départements concernés par cette mutualisation, sera menée directement par le Centre de Gestion de la Gironde.

L'enquête dématérialisée est disponible du **8 janvier au 2 février 2025**, via un [module de saisie](#).

Les modalités de connexion (identifiants et lien vers l'enquête) ont été transmises par courriel aux collectivités.

Pour plus d'informations : [recensement des besoins 2026](#).

Retour sur : Handi Charente



Dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées qui s'est déroulée du 18 au 24 novembre dernier, le Centre de Gestion a participé à la 2^{ème} édition du Salon Handi Charente le mercredi 20 novembre à l'espace Carat.

L'occasion de présenter la fonction publique territoriale, les métiers qui recrutent et les modalités d'accès.



Projections d'avancements - Exercice 2025

Les projections d'avancement d'échelon et de grade pour l'année 2025 sont consultables via CIVIL RH SMD.

Comme chaque année, nous vous rappelons que ces projections sont sous certaines réserves.

La liste des agents remplissant les conditions pour un avancement de grade est un **document de travail**, qu'il vous appartient de vérifier. Pour vous y aider, vous pouvez consulter les fiches carrières sur notre site Internet, menu Ressources / Le déroulement de carrière / [Les fiches carrière](#).



Les agents recrutés par voie de mutation, et pour lesquels nous n'avons pas d'historique de carrière, peuvent ne pas figurer sur les

listes bien qu'ils remplissent les conditions.

Par ailleurs, ces listes ne tiennent pas compte des conditions propres à certains grades, notamment :

- Les seuils démographiques ;
- Les conditions liées aux fonctions exercées par l'agent ;
- La restriction du nombre de nominations pour l'accès aux grades d'attaché hors classe et d'ingénieur hors classe, et pour les cadres d'emplois du nouvel espace statutaire de la catégorie B.

De plus, les agents proposés uniquement par la voie de l'examen professionnel ne peuvent être nommés qu'à la condition d'avoir obtenu l'examen correspondant.

La date de promotion possible mentionnée dans colonne « Propositions » du tableau est celle à laquelle les intéressés remplissent les conditions d'ancienneté de services et d'échelon. Toutefois, les agents remplissant les conditions uniquement avec l'examen professionnel ne peuvent être proposés au plus tôt qu'à la date de l'obtention de l'examen. Il appartient à chaque agent lauréat d'un examen professionnel d'avancement de grade d'en informer son employeur qui doit prendre l'attache du Centre de Gestion organisateur afin d'obtenir une attestation de réussite.

Concernant les **secrétaires généraux de mairie** qui ont été désignés et pour lesquels l'ensemble des pièces obligatoires nous a été transmis, l'arrêté de bonification d'ancienneté obligatoire peut être téléchargé dans le dossier du personnel (pour celles et ceux remplissant la

condition de 8 ans d'exercice de la fonction de SGM au 01/08/2024).

Concernant les **bonifications facultatives**, les projets d'arrêté seront générés au fur et à mesure que nous recevrons les **LDG modifiées** de chaque commune, afin de préciser les modalités d'application de la bonification facultative.

Des ressources sont à votre disposition sur la page du site dédiée à [l'avancement de grade](#), notamment la [fiche de procédure](#) expliquant les étapes à suivre, et le [modèle d'arrêté établissant le tableau annuel d'avancement de grade](#).

Enfin, Mesdames FRANCOIS et GARDAIS (grh1@cdg16.fr), CHAUVET et FORESTIER (grh2@cdg16.fr), et FENIOU, PLUYAUD et ROBIER (grh3@cdg16.fr) restent à votre écoute pour vous accompagner dans les différentes procédures et vérifier les conditions.

Cycle de formation des Secrétaires Généralistes de Mairie en poste



Pour la 4^{ème} année, l'AMF16, le CNFPT et le CDG16 renouvellent leur partenariat afin de proposer et promouvoir un cycle de formation professionnalisante destiné aux secrétaires de mairie récemment recrutées ou désireuses d'actualiser leurs connaissances de base sur 13 modules balayant les fondamentaux de leur métier.

Les 20 jours de formation s'étaleront entre la fin du premier trimestre et la fin de l'année 2025.

Si vous souhaitez candidater : [Bulletin d'inscription](#)
A retourner à christelle.diasebarga@cnfpt.fr ou gaelle.pasquier@cnfpt.fr

Nouvelles ressources

Des notes d'information et des modèles de courrier concernant les différents cas de **licenciement des agents contractuels de droit public** (en cours ou à l'issue de la période d'essai, pour motif disciplinaire, pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique, ou dans l'intérêt du service) sont disponibles.

Pour consulter l'ensemble des informations sur cette thématique, voir la page dédiée au [licenciement des contractuels de droit public](#).

F.A.Q.

Dans le cadre de l'enquête du mois de juin dernier, vous avez exprimé certaines remarques ou questions auxquelles nous tenterons de répondre régulièrement dans le Mag. R.H.

Il n'est pas toujours aisé de savoir qui contacter par téléphone.

Un nouveau formulaire de contacts est en ligne et devrait vous faciliter la vie (cf. p.9)

En cas de doutes, vous pouvez toujours appeler le secrétariat général qui vous redirigera : 05.45.69.70.02

Suite à nos interrogations par mail, nous avons une réponse par téléphone. Un écrit serait appréciable pour faire poids de nos dires vers les élus.

Parfois, un échange téléphonique permet de préciser des informations essentielles qui ne figurent pas dans le mail et qui peuvent influencer sur la réponse (ex : quotité de travail, statut de l'agent). Pour autant si vous souhaitez une réponse écrite, veuillez le préciser dans votre mail ou au début de l'échange téléphonique.



40 ans à vos côtés...
Parce que la stabilité inspire
la confiance

 Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines
EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

M. Patrick BERTHAULT, Président
Laurent CORNEIL, Directeur
et l'ensemble du personnel du Centre de Gestion
vous adressent leurs meilleurs vœux 2025

Santé Succès
Bonheur Prospérité

www.cdg16.fr
