



*Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente*

***Votre partenaire
dans la gestion
des R.H.***



Présentations déconcentrées

20 avril 2026 – RUFFEC
23 avril 2026 – TOURRIERS
28 avril 2026 – JARNAC
30 avril 2026 – ROUILLAC
4 mai 2026 – MONTMOREAU
5 mai 2026 – TOUVERAC
19 mai 2026 – CONFOLENS
21 mai 2026 – LA ROCHEFOUCAULD
27 mai 2026 – SAINT-YRIEIX
2 juin 2026 – ANGOULÊME

322 participants

207 collectivités



Maire / Président EMPLOYEUR

Dès le 1^{er} agent !

ARRÊTER VOTRE POLITIQUE R.H. et GÉRER LE PERSONNEL

*LDG, GPEEC, acter
les décisions de
carrière...*



MANAGER

*Motiver, évaluer,
réguler, sanctionner...*



PILOTER LA MASSE SALARIALE

*Paie, promotions,
primes...*



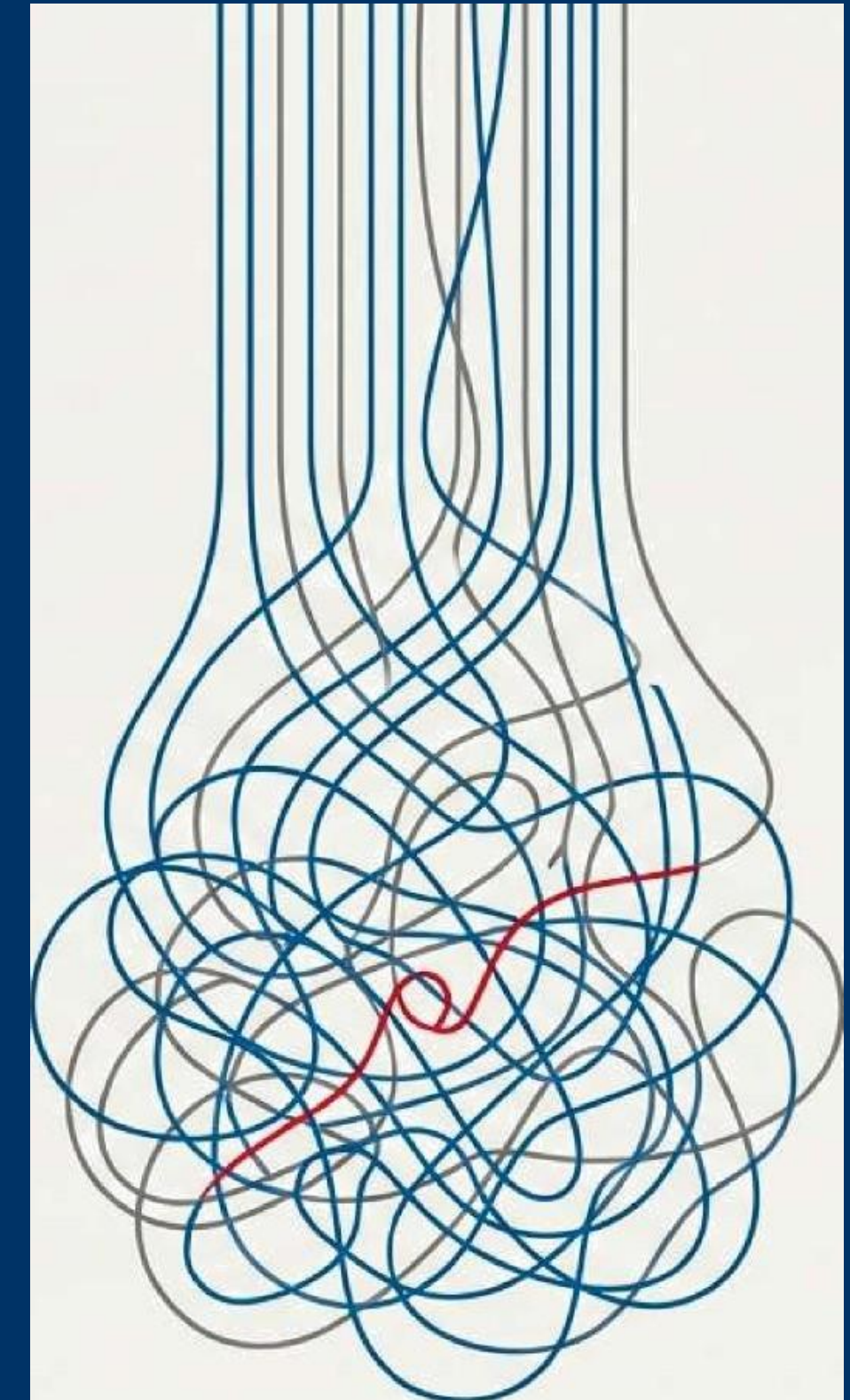
ASSURER LA CONTINUITÉ DE SERVICE

*Recruter, Remplacer,
fidéliser*

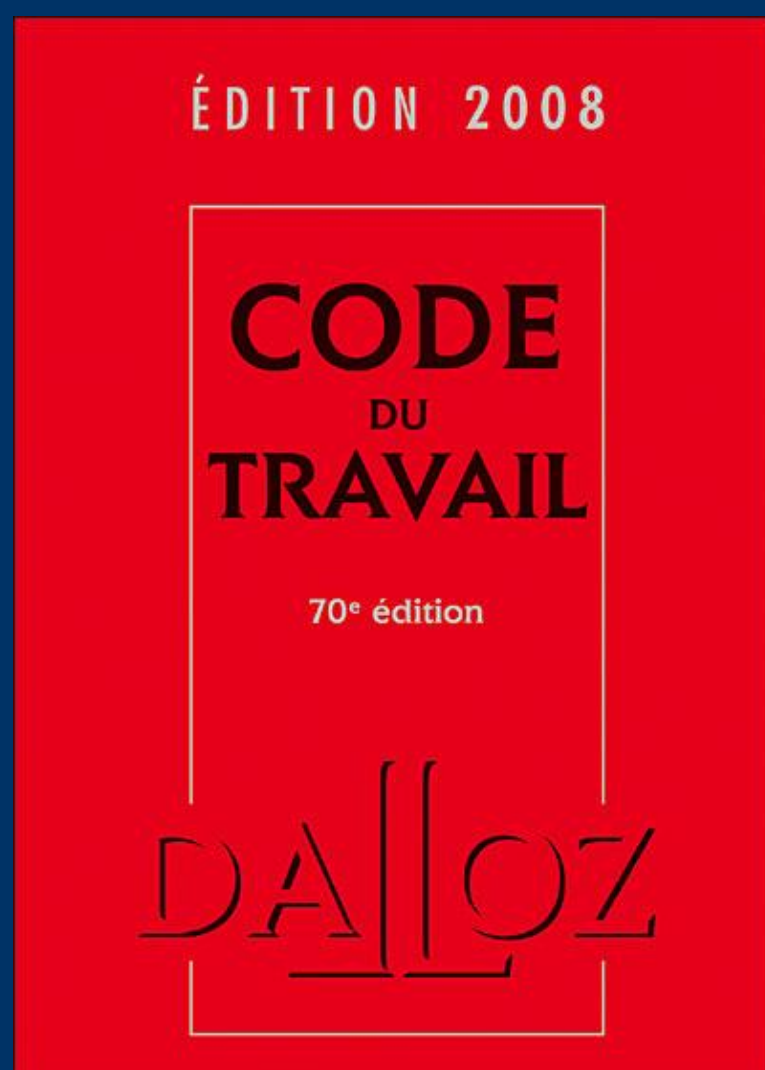


PROTÉGER LA SANTÉ ET GARANTIR LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

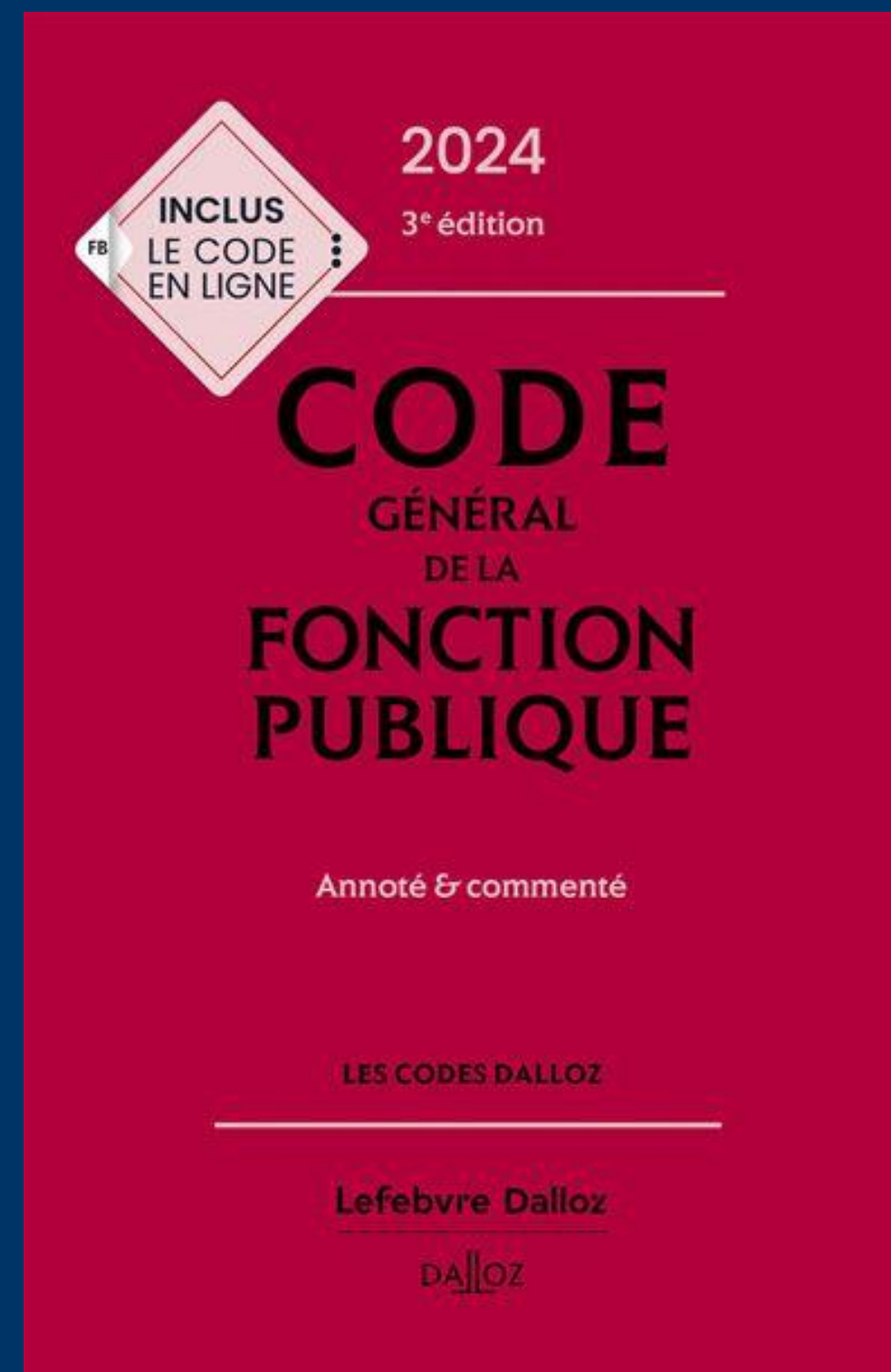
*Prévention,
évaluation,
anticipation*



EMPLOYEUR TERRITORIAL



Livres I à V
de la quatrième partie



EMPLOYEUR TERRITORIAL : responsabilités



Responsabilité civile

Article 1240 du Code Civil :
« Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui-ci par la faute duquel il est arrivé, à le réparer ».

Relève du tribunal
judiciaire



Responsabilité pénale

La responsabilité pénale n'existe qu'en fonction de la loi, elle résulte d'une infraction. L'infraction peut être commise intentionnellement ou non. Les peines applicables aux délits et aux crimes sont définies dans le code pénal.

Relève pour :
Contraventions, tribunal correctionnel Crimes,
Cour criminelle



Responsabilité administrative

Correspond à la responsabilité des personnes publiques, quant à l'obligation qui lui incombe de réparer les dommages occasionnés par son action ou son inaction.

Relève du tribunal
administratif



Responsabilité financière

Fondé sur dix infractions définies aux articles L131-9 à L131-15 du code des juridictions financières

Relève de la chambre du contentieux de la Cour des Comptes

Les bonnes pratiques du Maire / Président EMPLOYEUR

-  ✓ Clarifier le rôle de chacun
-  ✓ Instaurer une relation de confiance RH
-  ✓ Sécuriser juridiquement les pratiques RH
-  ✓ Faire vivre le dialogue social
-  ✓ Communiquer une vision claire

Clarifier le rôle de chacun



« Commun accord, Commune d'accord ! »

Tandem Maire/Secrétaire Général de Mairie
Clarifier les rôles et responsabilités de chacun pour un mandat serein.

Tandem Maire-Secrétaire Général(e) de Mairie

**Remise du fascicule
fiches pratiques de l'élu**

INSCRIPTION CNFPT
(agents) : IEL T2B22 001

Avec la compagnie :

Mardi 23 juin 2026 - 8h45/12h

**Théâtre Le Château – place de Verdun
BARBEZIEUX - SAINT-HILAIRE**



Vos défis → notre soutien



Carte d'identité du CDG

- Un établissement public local créé en janvier 1984, administré par des élus locaux représentatifs du territoire.
- **Mission principale** : vous aider dans la gestion quotidienne de votre personnel.
- **Moyens** : une expertise RH interne croisée entre les différents pôles du centre (juridique, prévention-santé, carrière, paie, recrutement, etc.) pour vous accompagner efficacement
- Toutes les collectivités et E.P. employant **moins de 350 agents y sont obligatoirement affiliés.**

40 ans d'expertise au service des collectivités

Nos valeurs :

- **Proximité** : la connaissance des territoires, l'humain au cœur de nos relations,
- **Confiance** : un expert neutre, conseiller impartial pour une conduite des missions objective et transparente,
- **Confidentialité** : les agents du CDG sont soumis au devoir de réserve et au secret professionnel,
- **Objectivité** pour garantir la sécurité juridique de vos actes,
- **Respect** de l'autorité territoriale : le CDG intervient en appui technique pour éclairer vos choix, mais l'élu demeure le seul détenteur du pouvoir décisionnel.

Comment ça marche ?

DES MISSIONS OBLIGATOIRES



Listées par le
Code Général de la Fonction Publique (CGFP)

Financées par une cotisation obligatoire assise
sur la masse salariale de chaque affilié.

- Emploi / concours / mobilité
- Carrière des agents
- Dialogue social (instances)
- Secrétariat du Conseil médical
- Déontologie / laïcité
- Protection Sociale Complémentaire (PSC)
- Médiation Préalable Obligatoire (MPO)

...

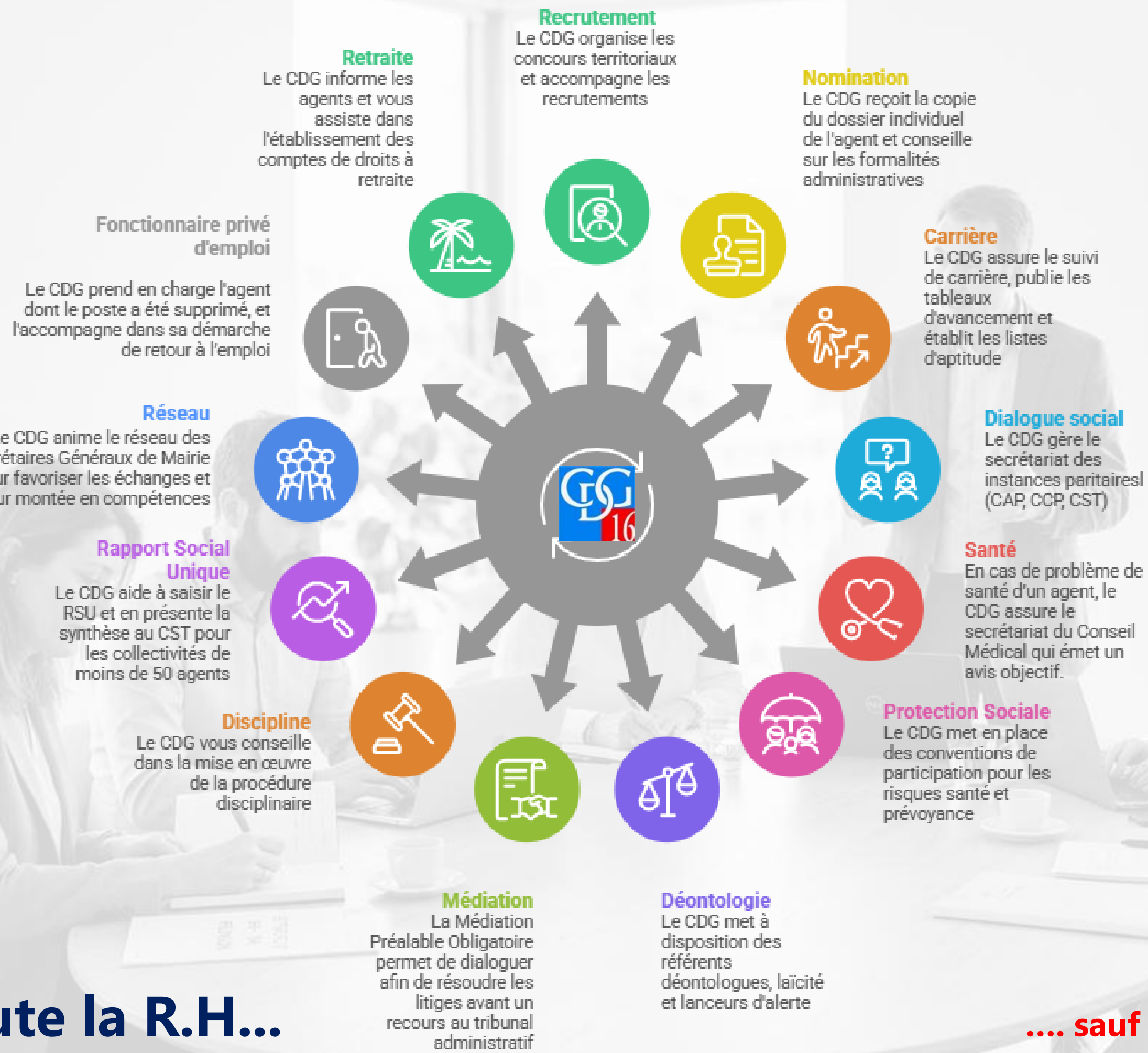
DES SERVICES OPTIONNELS



Prévus par le CGFP
Différents dans chaque département
Accessible sur adhésion volontaire de chaque
collectivité/éts public.

Financés par cotisation additionnelle annuelle ou
tarification ponctuelle

L'accès à ce catalogue
de services facultatifs se formalise par la signature
d'une **convention cadre**.



Toute la R.H...

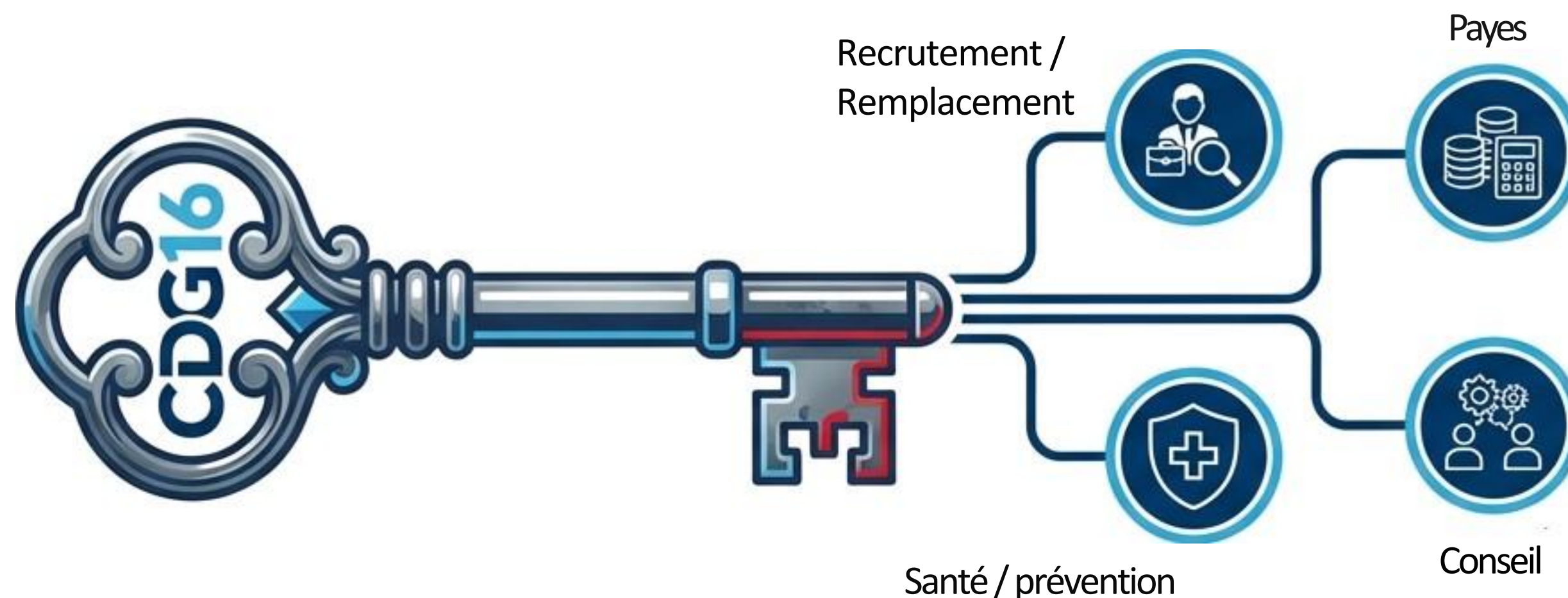
.... sauf la formation →



Une convention unique pour des solutions multiples.

Parce que le service public n'est pas figé, nous nous adaptons à vos besoins.

Fini de multiplier les contrats et les démarches. [La convention cadre](#) est un accord unique qui ouvre la porte à un catalogue complet de services RH à la demande.



Une seule signature :

Pour accéder à l'ensemble de nos missions facultatives.



Accès simplifié :

Un point d'entrée unique pour toutes vos demandes.



Partenariat clair :

Des engagements définis et une relation de confiance.

Une offre structurée :

3 niveaux pour tous vos besoins

1



Les Services Inclus

Un filet de sécurité accessible à tout moment, sans coût de départ.

La souplesse maximale.

2



Les services au choix

Des missions spécifiques pour des besoins réguliers ou stratégiques.

Vous composez votre solution.

3



La Gestion RH Intégrée

L'externalisation complète de votre gestion R.H. administrative.

La solution « tranquillité absolue ».

1

Les services Inclus,

vosre filet de sécurité opérationnel

Le principe est simple : vous signez la convention, et c'est tout.
L'accès est immédiat, vous ne payez que si vous vous en servez.

SOS Paye

Un problème de dernière minute ?
Nous prenons le relais temporairement.

Aide au recrutement

Une agent du CDG participe à votre jury pour sécuriser vos embauches.

Prestation d'appuis RH

Accomp. ponctuel : audit paie/carrière, pilotage masse salariale, tableau effectifs, fiches de poste, RSU

Accompagnement en évolution pro.

Accomp. individualisé pour transition et projet professionnel

Médiation conventionnelle

Médiation amiable entre collectivité et agents

Conseil en organisation

Études organisationnelles, évolutions service, mutualisation, LDG, temps de travail, optimisation RH.



SOS Secrétaire général de mairie

Une absence imprévue ?
Nous assurons la continuité des tâches prioritaires.

Remplacement-renfort

Accès à notre vivier de candidats pour pourvoir un poste vacant.

Prestations en prévention des risques pro.

Sensibilisations ciblées, élaboration/mise à jour DUERP, évaluation RPS, prestations sur-mesure

Aide à l'archivage
Organisation des archives. états des lieux, tri/classement, mise à jour, archivage électronique

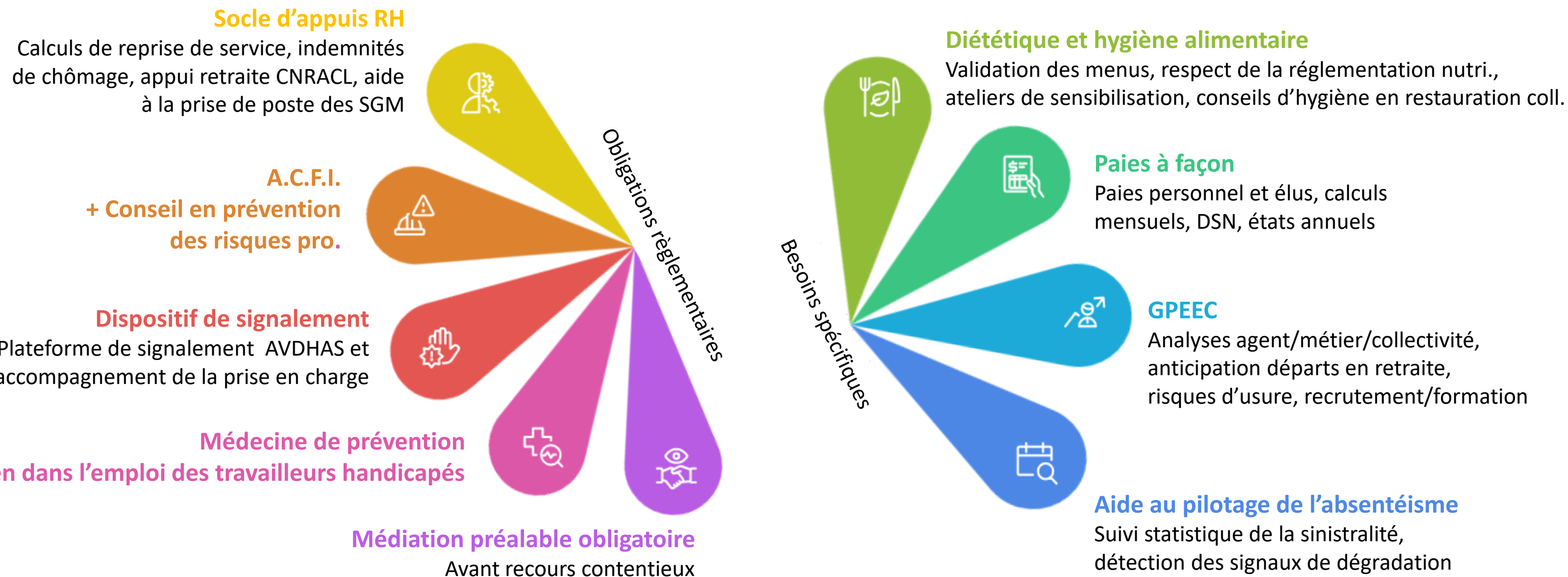
Enquête administrative
Enquête objective sur incidents (harcèlement, violence, discrimination, ...)

2

Les services au choix

L'expertise pour vos projets stratégiques

C'est à la carte, vous choisissez les missions qui répondent à vos besoins plus réguliers ou à vos ambitions de développement.



Pour quel coût ?



**Cotisation
obligatoire**

**Services
facultatifs**

**1^{er} janvier
2027**

~~0,80 %~~

0,75 %

Socle d'appui à la gestion R.H. : Calculs de reprises de service, calculs des indemnités chômage, appui complémentaire en matière de retraite (CNRACL), dispositif d'alertes éthiques, aide à la prise de poste des Secrétaires généraux de mairie	0,125%	OU cotisation additionnelle 0,62%
A.C.F.I. (C.I.S.S.T.) Conseil en prévention des risques professionnels	0,125%	
Médecine de prévention Insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0,4%	
Dispositif de signalement AVDHAS avec référent externalisé et accompagnement à la prise en charge du signalement	0,125%	
Protection Sociale Complémentaire	0,02%	

0,795%

3

NOM DE CODE :

G e R H i



La **G**estion **RH** intégrée,

la tranquillité d'un service RH mutualisé

Particulièrement pensé pour les communes de moins de 2000 habitants qui n'ont pas les moyens d'avoir un service RH en interne.

Le CDG16 devient **VOTRE** service RH.

Nous prenons en charge l'ensemble de la gestion administrative de votre personnel, vous permettant de vous recentrer sur vos missions principales.

Sont inclus :

- la gestion complète des carrières (actes, dossiers, promotions),
- la préparation et suivi de la paie (agents et élus),
- les démarches de recrutement,
- la préparation des saisines des instances (médicales, dialogue social),
- le suivi santé et prévention,
- ...

✓ Gain de temps
✓ Sécurisation
✓ Qualité de service



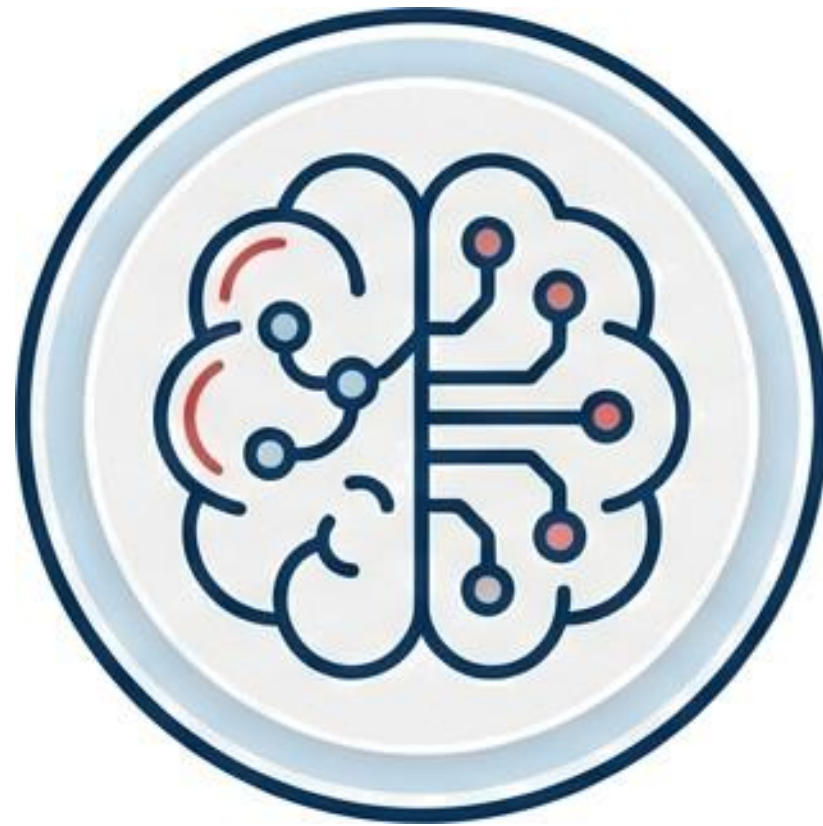
Votre Service RH

↳ Un **tarif unique** et simple : **90€/mois/agent rémunéré**

Qui se substitue à toutes les autres facturations (médecine, cotisation additionnelle, PSC, assurance statutaire...)

Un partenariat fondé sur la confiance,

les engagements du CDG16 :



Expertise et qualification

Mettre à disposition du personnel qualifié, avec une expérience adéquate et une formation constante.



Neutralité et transparence

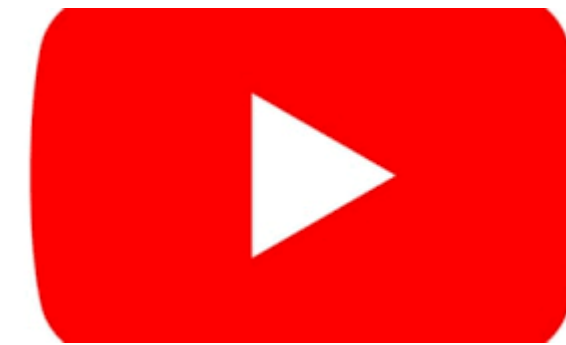
Agir de manière complètement impartiale, transparente et désintéressée.



Confidentialité absolue

Respecter une discrétion et un secret professionnel strict pour toutes les informations partagées.

Prêt à simplifier votre gestion RH ?



RENDEZ-VOUS AU CDG : 05.45.69.70.02
cdg16@cdg16.fr



**Les principaux enjeux
qui vous attendent
dès 2026**

Les principaux enjeux/défis à venir

➤ Les Lignes Directrices de Gestion (L.D.G.)

sont arrêtées par l'autorité territoriale après avis du Comité Social Territorial.

Elles fixent notamment avec transparence, équité et objectivation les critères des décisions d'avancement.

➤ D'ici le 31 décembre 2026



Modèle et notices sur le site du CDG16



Les principaux enjeux/défis à venir

➤ La Protection Sociale Complémentaire (P.S.C.)

Obligation pour toutes les collectivités de participer aux mutuelles SANTÉ et PRÉVOYANCE de leurs agents (montant plancher).

➤ D'ici le 1^{er} janvier 2029

La labellisation en PRÉVOYANCE disparaît.

- ➔ Obligation de souscrire un **contrat collectif à adhésion obligatoire** après une procédure de mise en concurrence sur la base d'un cahier des charges respectant le minimum fixé par la loi.
- ➔ Un **accord collectif négocié localement** fixe les modalités au-delà du cadre minimal prévu par la loi.

Le CDG a d'ores-et-déjà signé un accord de méthode et s'engage dans la négociation de l'accord local.



Les principaux enjeux/défis à venir

➤ **Attractivité de la Fonction Publique : recruter / remplacer / fidéliser**

- *Difficultés de recrutement.*
- *Métiers en tension.*
- *Pressions sur la masse salariale*

Le CDG vous conseille et vous accompagne.

- ↪ **Aide au recrutement**
- ↪ **Conseil en organisation**
- ↪ **S.O.S. Secrétaire général de mairie**
- ↪ **...**



Les collectivités territoriales 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.
(Circulaire NOR: MTSF1009518C)



Les principaux enjeux/défis à venir

➤ **Prévention de l'absentéisme**

- *Allongement des carrières*
- *Usure professionnelle*
- *Risques Psychosociaux (RPS)*
- *Coût de l'assurance*

Le CDG vous conseille et vous accompagne.

- **Aide au pilotage de l'absentéisme**
- **D.U.E.R.P. , évaluation RPS**
- **Maintien dans l'emploi**
- **Médiation**
- **Mutualisation des risques**
- **...**



Les principaux enjeux/défis à venir

➤ Revalorisation du métier de Secrétaire Général de Mairie

- *Promotion* ⇒ *Catégorie B (1^{er} janvier 2028)*
- *Formation / Recrutement / Apprentissage*
- *Responsabilités croissantes*



Les principaux enjeux/défis à venir

➤ **Accompagnement des transitions et des transformations**

- *Intelligence artificielle*
- *Projet de réorganisation de services / du temps de travail*
- *Fusions de communes*
- *Accompagnement au changement, amélioration du travail collectif,*
- *Maîtrise de la masse salariale ou de l'absentéisme...*
- *Audit de début de mandat*
- ...

Le CDG dispose d'un service de conseil en organisation doté de 2 agents formés

S'informer



LE MAG RH N°83

Journal Mensuel
Mars 2026

FOCUS
Les collaborateurs de cabinet

Au sommaire :

- Actualités statutaires..... 2
- Jurisprudences..... 3-4
- Question écrite..... 4
- Focus..... 5-7
- FAQ..... 8
- Prévention des risques pro..... 9
- Votre CDG & Vous 10-14

Nacopé
Bien plus qu'un CDG

CGG 16 Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente

RHythmique

Le bulletin des employeurs territoriaux de la Charente

Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines



Restons en contact

www.cdg16.fr



Le CDG ▼ Missions ▼ Services à la demande ▼ Emploi ▼ Ressources ▼ Publications ▼ Agenda ▼ in

Votre partenaire dans la gestion des Ressources Humaines

Recherche 

Nous contacter 

Prendre RDV 

DERNIERES PUBLICATIONS

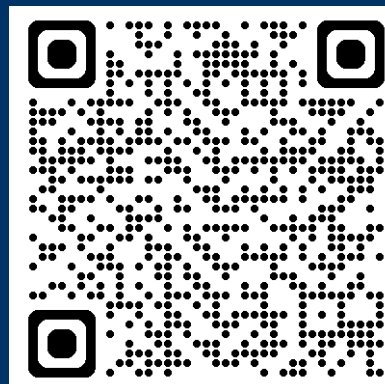
Mise à jour des ressources documentaires disponibles (congé de solidarité familiale)

VEILLE JURIDIQUE

CSFPT: Examen de plusieurs articles du projet de loi de simplification des normes

ACTUALITÉ DE VOTRE CDG

Réseau des Secrétaires généraux de mairie inscriptions ouvertes



Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

