

LE MAG RH



Focus du mois :

Le crédit de temps syndical

Journal Mensuel

Février 2023, Numéro 50



Au sommaire :

• Actualités statutaires	2
• Jurisprudences	3
• Question écrite	3
• Focus	4
• FAQ	5
• Votre CDG & Vous	6



Rémunération : SFT – Mise à jour du guide de la DGAFF

La DGAFF a mis à jour son [guide relatif aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement](#).

Cette mise à jour tient compte de l'**augmentation du point d'indice** de la fonction publique au 1^{er} juillet 2022.

Par ailleurs, **est également supprimée la condition de résidence en France des enfants** au titre desquels est perçu le SFT. En effet, dans un arrêt en date du 19 décembre 2022, le Conseil d'Etat a précisé que les enfants ne résidant pas en France ouvriraient droit au supplément familial de traitement (contrairement aux prestations familiales).

- [Arrêt du Conseil d'Etat, 19 décembre 2022, n°461923](#)

Rémunération : Revalorisation du plafond de prise en charge partielle des titres d'abonnement aux transports publics ou à un service public de location de vélos

Pour rappel, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent assurer une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement souscrits par leur personnel pour les déplacements effectués, au moyen de transports publics ou de services publics de location de vélos, entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, en application du décret n°2010-676 du 21 juin 2010.

La prise en charge correspond à la moitié du prix de l'abonnement, dans la limite d'un plafond correspondant au tarif de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum à travers la région Ile-de-France (c'est-à-dire de l'abonnement "Navigo zones 1 à 5") majoré de 25%.

Depuis le 1er janvier 2023, le coût du forfait annuel Navigo "toutes zones", couvrant les actuelles zones 1 à 5, s'élève à 925,10 euros. Aussi, le montant maximal du remboursement mensuel est donc égal à $(925,10 \times 1,25) / 12 = 96,36 \text{ € à compter du 1er janvier 2023}$.

Rémunération : Avantages en nature liés aux véhicules électriques

En application d'un [arrêté du 21 mai 2019](#), les modalités d'évaluation des avantages en nature pour le calcul des prélèvements sociaux ont été complétées pour prendre en compte les deux situations suivantes :

- mise à disposition par l'employeur d'une **borne de recharge électrique sur le lieu de travail** : l'avantage en nature résultant de l'utilisation de cette borne à des fins privées est exclu de l'assiette des cotisations et contributions sociales ;

- mise à disposition par l'employeur d'un **véhicule (de fonction) fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique** : les frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge sont négligés et l'avantage en nature véhicule est évalué après application d'un abattement de 50 % dans la limite de 1 800 € par an.

Pour rappel, les modalités d'évaluation des avantages en nature prévues pour le calcul des prélèvements sociaux (CSG et CRDS pour les fonctionnaires et totalité des cotisations et contributions de sécurité sociale pour les contractuels) s'appliquent également pour la détermination de l'assiette de l'**impôt sur le revenu** ([art. 82 du CGI](#)).

Un [arrêté du 26 décembre 2022](#) modifie l'arrêté du [10 décembre 2002](#) relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale afin de :

- **prolonger de 2 ans soit jusqu'au 31 décembre 2024** (au lieu du 31 décembre 2022) l'application des modalités d'évaluation des avantages en nature liés aux véhicules électriques en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019 pour la première et depuis le 1^{er} janvier 2020 pour la seconde ;

- préciser les règles à appliquer en cas de mise à disposition par l'employeur d'une **borne de recharge en-dehors du lieu de travail**.

Dans ce dernier cas, les frais d'achat et d'installation supportés par l'employeur sont négligés lorsque la mise à disposition de la borne cesse à la fin du contrat de travail. Lorsque la borne est installée au domicile et n'est pas retirée à la fin du contrat de travail, la prise en charge de ces frais est exclue des prélèvements sociaux dans la limite de 50 % des dépenses réelles que le bénéficiaire aurait dû engager, dans la limite de 1 000 € (75 % et limite de 1 500 € pour une borne de plus de 5 ans). La même limite de 50 % s'applique en cas de prise en charge de la location par l'employeur d'une borne de recharge électrique (hors frais d'électricité) en-dehors du lieu de travail.

Recrutement – 2 décrets facilitent le recrutement au sein de la police municipale et la filière médico-sociale

Deux décrets du 15 février 2023 apportent diverses modifications relatives aux conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et de la filière médico-sociale.

Concernant les cadres d'emplois de la police municipale, on retrouve une série de nouvelles dispositions, notamment :

- L'accès aux cadres d'emplois de la police municipale est désormais réservé aux seules personnes qui possèdent la nationalité française.
- Un alignement du régime des tests d'évaluation du profil psychologique pour les chefs de service de police municipale sur celui applicable aux agents et aux directeurs de police municipale.
- Un dispositif d'épreuve adaptée au concours externe de directeur de police municipale, pour les candidats titulaires d'un doctorat.

Concernant la filière médico-sociale, certaines règles sont modifiées, comme la suppression de la mention de concours « sur titres » pour l'accès au cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux (*puisque seul un « niveau » de diplôme est exigé*).

- [Décret n°2023-96 du 15 février 2023](#)
- [Décret n°2023-96 du 15 février 2023](#)

Conseil médical – La DGAFF partage une Foire aux questions

Afin d'aider les services en charge des secrétariats des conseils médicaux et les services ressources humaines, une [Foire aux questions](#) recense les principales réponses apportées par la DGAFF aux questions soulevées par les services, relatives à la réforme des instances médicales.



Les réponses apportées font essentiellement référence aux dispositions du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 applicable à la Fonction Publique d'Etat. Elles doivent, le cas échéant, être adaptées aux spécificités propres à la Fonction Publique Territoriale.

Licenciemment – Les indemnités de licenciement des agents publics sont imposables sur le revenu

Saisi d'une QPC, le Conseil Constitutionnel a jugé conforme à la Constitution l'assujettissement à l'impôt sur le revenu des indemnités de licenciement versées aux agents publics.

En l'espèce, le requérant reprochait aux dispositions du Code général des impôts de limiter le bénéfice de l'exonération des indemnités perçues par les agents publics à raison de la rupture de la relation de travail aux seules indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC). Elles instituerait ainsi une différence de traitement injustifiée, d'une part, entre les agents publics, selon que la cessation de leurs fonctions résulte d'une rupture conventionnelle ou d'un licenciement et, d'autre part, entre les agents publics et les salariés qui bénéficient quant à eux d'une exonération de leurs indemnités de licenciement.

Pour le Conseil Constitutionnel, l'exonération des ISRC est justifiée par la volonté de favoriser les reconversions professionnelles des agents publics vers le secteur privé. Cette différence de situation justifie la différence de traitement entre ces modalités de fin de contrat pour les agents publics.

D'autre part, les salariés du secteur privé et les agents publics étant, au regard des règles de licenciement, soumis à des régimes juridiques différents, le législateur a pu réservé le bénéfice de l'exonération d'impôt sur le revenu aux indemnités de licenciement perçues par les seuls salariés.

➤ [Conseil constitutionnel, QPC, 27 janvier 2023, n°2022-1033](#)

Discipline – L'agent en disponibilité reste soumis aux obligations découlant de son statut

Placée en disponibilité pour convenances personnelles, une agente sociale territoriale exerçant les fonctions d'aide à domicile auprès des personnes âgées bénéficiaires du service d'aide et d'accompagnement à domicile, a fait l'objet d'une sanction de révocation.

Les juges rappellent que, **l'agente bien que placée en disponibilité, restait tenue de respecter les obligations découlant de son statut**, et pouvait faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

En l'espèce, il est notamment reproché à l'agente d'avoir méconnu son obligation de probité en acceptant le legs consenti d'une personne âgée vulnérable dont elle a eu la charge ou encore de s'être occupée de cette même personne durant son placement en disponibilité en dépit des mesures d'éloignement entre l'agente et la personne âgée prises par l'employeur public.

➤ [CAA de Paris, 4 novembre 2022 n°21PA04761](#)

Abandon de poste – Le juge rappelle l'obligation de mise en demeure de reprendre les fonctions

Une agente a été radiée des cadres pour abandon de poste. Le juge des référés a estimé que le moyen tiré de ce que l'agente n'aurait pas été régulièrement mise en demeure de reprendre ses fonctions était de nature à créer un doute sérieux quant à la légalité de la décision de radiation des cadres. Il a en conséquence suspendu l'exécution de l'arrêté du maire.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être légalement prononcée que si l'agent concerné a **été mis en demeure** de reprendre son service dans un délai approprié, fixé par l'administration. Une telle mise en demeure doit être écrite et notifiée à l'intéressé et l'informer du risque qu'il court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agente ne s'est pas présentée et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agente, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

➤ [Conseil d'Etat, 23 décembre 2022 n°463591](#)

Droits statutaires des agents de collectivités locales en situation de congé de maladie

Question :

Le Gouvernement entend-il permettre aux collectivités de récupérer auprès des agents les sommes versées au titre du placement à demi-traitement, suite à épuisement des droits statutaires à congé de maladie, dans l'attente de l'avis du conseil médical ?

Réponse :

Conformément à l'article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite de l'agent territorial, à l'expiration des douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, doit être précédée de l'avis du conseil médical.

La même procédure est prévue à l'article 37 du décret précité à l'égard de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée.

Pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du conseil médical, le paiement du demi-traitement est maintenu à l'agent jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Issu du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011, le maintien exceptionnel du demi-traitement poursuit l'objectif de lutter contre la précarité financière des agents publics en raison des saisines parfois tardives des instances médicales et de leurs délais d'examen des dossiers.

En complément, mettant un terme à une jurisprudence anciennement établie, le Conseil d'Etat a reconnu que : « *la circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement* » ([CE, 9 novembre 2018, n° 412684](#)).

Aussi, le demi-traitement ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent, y compris si la position statutaire dans laquelle il est placé à l'issue de la procédure n'ouvre pas droit au versement d'un demi-traitement. Eu égard à la finalité poursuivie par le maintien du demi-traitement garanti à l'agent territorial, le Gouvernement n'envisage pas une modification des dispositions statutaires.

En outre, la réforme des instances médicales intervenue aux termes du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, vise, en rationalisant les cas de saisine des conseils médicaux, à réduire les délais de traitement des dossiers par ces instances.

Cette évolution contribue ainsi à ne plus faire peser les conséquences financières des délais de traitement des instances médicales sur les finances des collectivités territoriales.

Question écrite n°03824
publiée au JO Sénat, 02/02/2023



Le crédit de temps syndical

Les agents publics représentants syndicaux bénéficient de facilités accordées pour accomplir les missions qui leur sont confiées par leur organisation syndicale.

À ce titre, les organisations syndicales se voient attribuer, compte tenu de leur représentativité, un crédit de temps syndical.

Ce crédit de temps syndical comprend **deux contingents** :

- **Un contingent d'autorisations d'absence.**
- **Un contingent de décharges d'activité de service.**

[En application de l'article 13 du décret n°85-397 du 3 avril 1985](#), ces deux contingents sont répartis entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité, comme suit :

- Une première moitié **entre les organisations syndicales représentées au CST**, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent.
- L'autre moitié **entre les organisations syndicales ayant présenté leur candidature**, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenu.

Les autorisations d'absence relevant du contingent de crédit de temps syndical

Ces autorisations d'absence permettent aux représentants syndicaux d'assister aux réunions des structures locales d'un syndicat national et des sections syndicales ([circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique](#)).

Le contingent global d'autorisations d'absence est déterminé au niveau du Comité Social Territorial (CST), proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits (en équivalent temps plein) sur la liste électorale du CST, à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1000 heures de travail accomplies.

1607 h x nombre électeurs en inscrits sur la liste électorale du CST
1000 heures

Une différence est relevée pour les collectivités dont le CST est placé auprès d'un Centre de Gestion :

- **Pour les collectivités relevant du CST d'un CDG** : Le crédit d'heures est calculé par le CDG pour les collectivités du ressort du CDG. L'employeur accorde l'autorisation d'absence, puis le CDG lui rembourse les charges salariales afférentes (demande préalable et demande de remboursement à formuler).

- **Pour les collectivités dotées d'un CST local** : Le crédit d'heures est calculé par la collectivité, en fonction des résultats obtenus aux élections professionnelles (*calcul présenté précédemment*). Les rémunérations afférentes à ces absences sont à la charge de la collectivité.

Les agents doivent adresser leur demande d'autorisation d'absence au moins trois jours avant la date de la réunion ([article 15 du décret n°85-397 du 3 avril 1985](#)) et joindre la convocation à la réunion.

La durée de l'absence est prise en compte dans le travail effectif de l'agent.

L'autorité territoriale peut opposer un refus motivé par l'intérêt du service.

 Les agents bénéficiaires de ces autorisations d'absence sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans le périmètre du ou des comités sociaux territoriaux pris en compte pour le calcul.

Remarque

En complément des autorisations d'absence imputées sur le contingent de crédit de temps syndical, il existe des autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux qui n'imputent pas le crédit de temps syndical :

- [Les autorisations d'absence de l'article 16 du décret du 3 avril 1985](#)

Elles permettent d'assister aux Congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux des unions, fédérations ou encore confédérations de syndicats.

La durée de l'autorisation d'absence est de 20 jours par an lorsque l'organisation syndicale est représentée au Conseil Commun de la Fonction Publique (cette durée est limitée à 10 jours si le syndicat n'est pas représenté au CCFP).

- [Les autorisations d'absence de l'article 18 du décret du 3 avril 1985](#)

Elles sont accordées de droit pour la participation aux réunions des instances consultatives (CST, CAP, CCP, etc.).

Elles sont accordées, de droit, sur présentation d'une convocation ou d'un document informant de la réunion des instances.

Les décharges d'activité de service

La décharge d'activité permet aux agents publics d'exercer, **pendant leurs heures de service**, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés, en accord avec la collectivité ou l'établissement ([article L.214-4 2° du CGFP](#)).

Cette décharge d'activité de service, accordée sous forme de crédit d'heures, peut-être :

- **Totale** : l'agent est totalement libéré de ses obligations de service.
- **Partielle** : l'agent est libéré de ses obligations de service proportionnellement au volume de sa décharge de service.

Le crédit de temps syndical accordé sous la forme de décharges d'activité de service est calculé **selon un barème dégressif** appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités sociaux territoriaux compétents ([article 19 du décret n°85-397 du 3 avril 1985](#)).

Au même titre que le contingent d'autorisation d'absence, le contingent de décharge d'activité de service est calculé par le CDG pour les collectivités affiliées (avec un CST local ou non) et elles donnent lieu à remboursement des charges salariales par ce dernier.

Pour les collectivités non affiliées au CDG, le contingent est calculé et est à la charge de la collectivité employeur ([article 19 du décret n°85-397 du 3 avril 1985](#)).

Les heures de décharges d'activité de service sont accordées mensuellement et **aucun délai de prévenance** n'est organisé par le CGFP ou par le décret du 3 avril 1985.

La décharge d'activité de service, est cumulable avec les autorisations d'absence pour mandat syndical.

Les organisations syndicales désignent les agents bénéficiaires des décharges d'activité de service parmi leurs représentants en activité dans le périmètre du ou **des comités sociaux territoriaux** pris en compte pour le calcul du contingent concerné.

Elles en communiquent la liste nominative à l'autorité territoriale et, dans le cas où la décharge d'activité de service donne lieu à remboursement des charges salariales par le CDG, au président du CDG ([article 20 du décret n°85-397 du 3 avril 1985](#)).

L'attribution d'une décharge d'activité de service fait l'objet d'un arrêté individuel.



L'autorité territoriale peut refuser la désignation d'un agent si elle est incompatible avec la bonne marche du service.

Foire aux questions



?

L'agent qui bénéficie d'une décharge d'activité syndicale est-il rémunéré ?

Réponse : OUI.

L'agent qui bénéficie d'une décharge d'activité, totale ou partielle, pour exercer une activité syndicale, continue de percevoir son traitement indiciaire, le SFT et l'indemnité de résidence, le cas échéant.

Concernant le régime indemnitaire, **l'agent en décharge totale d'activité** perçoit le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son cadre d'emplois avant d'en être déchargé ([article 7 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017](#)). Également, le montant de ces primes et indemnités progresse selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités versées aux agents au même cadre d'emplois exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment. ([article 8 du décret n°2017-1419](#)).

Il est à noter que l'agent qui est totalement ou partiellement (au moins 70% d'un temps plein) déchargé de service, conserve le bénéfice de la NBI s'il a exercé les fonctions y ouvrant droit au moins pendant une durée de six mois avant l'exercice de cette activité syndicale.

?

Le fonctionnaire placé en disponibilité pour convenances personnelles doit-il informer son employeur de l'exercice d'une activité privée ?

Réponse : OUI.

L'agent cessant temporairement ses fonctions dans le cadre d'une disponibilité pour convenances personnelles, qui se propose d'exercer une activité privée, saisit par écrit l'autorité hiérarchique dont il relève avant le début de l'exercice de son activité privée ([article 18 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#)).

Il revient à l'autorité territoriale d'apprecier si cette activité risque de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé(e) en situation de prise illégale d'intérêts.

Tout changement d'activité pendant un délai de 3 ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent à la connaissance de son administration avant le début de cette nouvelle activité.

?

Pour le calcul du capital décès, faut-il rétablir le plein traitement lorsque le fonctionnaire était placé en disponibilité d'office pour raison de santé avant son décès ?

Réponse : OUI.

L'article 1^{er} du [décret n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé](#) dispose que pour calculer le capital décès, le traitement à prendre en considération est celui afférent à l'**indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès**.

Dans sa [Foire Aux Questions sur les modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé depuis l'année 2021](#) (mise à jour le 16 février 2022), la DGAFP précise que si le fonctionnaire était en position de disponibilité pour raison de santé au moment de son décès, il est nécessaire de **reconstituer le traitement qu'il aurait perçu** s'il avait été en position d'activité pour déterminer le montant du capital décès.

?

L'autorité territoriale peut-elle imposer les dates de congés annuels ?

Réponse : NON.

Si le planning des absences est soumis à autorisation du chef de service, l'autorité territoriale ne peut imposer à un agent de poser ses congés annuels.

En effet : « *aucune autre disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit n'autorisent l'administration à placer d'office un agent en congé annuel, y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service* » ([CAA Versailles, 13 avril 2014, n° 13VE00926](#)).

Secrétaires de Mairie : le CDG vous accompagne dans votre prise de poste

Le 27 février dernier, les membres du Conseil d'Administration ont approuvé la mise en œuvre d'une **nouvelle prestation** proposée par le Centre de Gestion à destination des secrétaires de mairie (< 2000 habitants), prioritairement, partant du constat que les nouveaux agents recrutés en collectivité ne bénéficient pas toujours de période de tuilage et connaissent mal les ressources apportées par le CDG 16 **pour les aider dans leurs tâches en lien avec la gestion du personnel.**



A partir du 1^{er} avril, un accompagnement à la prise de poste sera proposé à tout agent prenant des fonctions de secrétaire de mairie, **sur son lieu de travail** et durant une demi-journée, en mode *coaching**.

Une **secrétaire de mairie expérimentée du CDG**, se déplacera afin de donner les repères essentiels :

- ✓ pour les **prises en main des outils numériques** mis à disposition par le CDG 16 dans le cadre de ses missions obligatoires ou facultatives (Netcotisation, Net-replacement, Emploi-territorial, plateforme assurance risques statutaires, plateforme de signalement, portail RH...) ;
- ✓ sur les **principales obligations et enjeux en matière de personnel** (saisine des instances, RSU, LDG, entretien professionnel, règlement intérieur, RIFSEEP, prévention des risques professionnels...), tout en faisant un état des lieux concret de la situation connue ;
- ✓ sur les **conseils et les soutiens** que le CDG peut apporter dans ses domaines de compétences pour aider le/la secrétaire sur la durée.

Cette prestation n'occasionnera **aucun coût supplémentaire** pour les collectivités bénéficiaires. Elle sera financée par la cotisation additionnelle existante.

*Selon le nombre de demandes, des sessions collectives (3-5 participants) peuvent également être envisagées.

Rapport Social Unique (RSU)



La synthèse du RSU 2021 des collectivités et établissements publics relevant du CST du Centre de Gestion a été présentée aux membres de l'instance le 20 février. 315 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 435 recensées, soit **un taux de retour de 72,4%**. Celui-ci était de 77% l'an passé.

2 502 agents sont recensés par les répondants, dont 1 870 fonctionnaires et 632 contractuels.

13,3% des emplois permanents sont pourvus par des contractuels. **75%** des agents sont fonctionnaires, contre 78% en 2020.

L'échantillon des collectivités étant différent de 2020, l'analyse de l'évolution est à relativiser.

68% des emplois permanents sont occupés par des femmes (66% en 2020).

La moyenne d'âge des agents a augmenté d'1 an.

Les charges de personnel représentent en moyenne **43,72%** des dépenses de fonctionnement (41,58% en 2020).

La rémunération médiane des fonctionnaires sur poste permanent est de **33 692 €**, contre 32 067 € pour les contractuels dans la même situation.

Le régime indemnitaire représente **11,54%** de la rémunération brute moyenne pour l'ensemble des agents sur emploi permanent (10,25% en 2020).

16% des collectivités répondantes ont été concernées par au moins un accident de travail.

17% des collectivités ont au moins un agent bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé.

31% des agents ont suivi au moins 1 jour de formation.

Retrouvez tous les chiffres du RSU dans une [fiche repère « collectivités rattachées au CST du CDG de la Charente »](#) Les fiches repères au niveau national par type et strates seront prochainement publiées.

- Retrouvez l'historique sur notre site : Menu PUBLICATIONS / [Les synthèses thématiques des RSU](#)

Nous vous rappelons que le R.S.U. est une obligation annuelle. La campagne 2023 (RSU 2022) sera lancée à la fin du printemps.

Promotion Interne :

Bilan 2022



Le bilan de la campagne de promotion interne 2022 a été présenté au CST rattaché au Centre de Gestion le 20 février dernier.

Ce bilan a pour objet de présenter, par grade, des données chiffrées concernant l'application des critères fixés par les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne, aux dossiers qui ont été envoyés par les collectivités.

Concernant le cadre d'emplois des attachés, rédacteurs, ingénieurs et techniciens, 94 dossiers ont été reçus, 22 agents ont été reçus par la commission parmi lesquels 11 ont été inscrits sur la liste d'aptitude.

Pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise, 26 dossiers ont été reçus (6 jugés irrecevables car incomplets), soit 20 agents inscrits sur la liste d'aptitude.

➤ [Bilan détaillé](#)

Campagne 2023

Depuis 2021, les promotions internes ne sont plus soumises à l'avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP), mais doivent tenir compte des [lignes directrices de gestion](#) (LDG) en la matière, arrêtées par le Président du Centre de Gestion.



La détermination du nombre de promotions possibles (quotas) est, en revanche, toujours la résultante de l'application de la réglementation nationale et des [conditions statutaires](#).

Les modalités de déroulement de la campagne de P.I. 2023 viennent d'être adressées par mail à toutes les collectivités et établissements affiliés au CDG.

Les dossiers, accompagnés de l'ensemble des pièces justificatives demandées, sont à retourner aux services du Centre de Gestion **au plus tard le vendredi 31 mars 2023**,

Seuls les dossiers complets et reçus dans les délais seront déclarés recevables.

➤ Retrouvez tous les documents utiles sur notre site, menu « EN CE MOMENT » / [Promotion interne 2023](#)

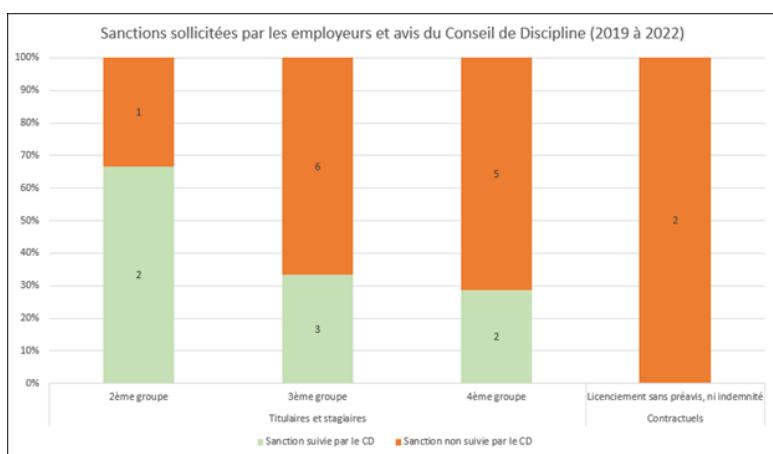
Conseils de discipline : les dossiers incomplets sanctionnés



Entre 2019 et 2022, le Conseil de Discipline placé auprès du CDG a été amené à statuer sur **21 demandes de sanctions disciplinaires** (pour des agents titulaires, stagiaires et contractuels).

Dans les **2/3 des cas**, l'instance n'a pas suivi la proposition de sanction de l'autorité territoriale, et a :

- soit, proposé une sanction plus faible au sein d'un même groupe de sanction, ou une sanction d'un groupe inférieur ;
- soit, préconisé l'absence totale de sanction.



Cet écart peut parfois s'expliquer par des manquements dans le dossier disciplinaire présenté, plutôt que par une mauvaise appréciation du niveau de sanction au regard de la faute.

Cela peut se matérialiser notamment par :

- l'émission d'hypothèses dans le rapport et non l'énonciation de faits précis et avérés (présomption / faute) ;
- l'absence ou le peu de documents annexes étayant les faits mentionnés (preuves) ;
- la qualification succincte de la faute et de son impact sur la collectivité (préjudice).

Aussi, préalablement à l'engagement d'une procédure disciplinaire et à la saisine du Conseil de Discipline, nous vous invitons à constituer un dossier qui soit le plus **complet et précis** possible, afin que l'instance puisse statuer au vu de l'ensemble des éléments ayant amené la collectivité à envisager la sanction en question.

Les services du Centre de Gestion peuvent vous conseiller en amont de la saisine de l'instance.

NB : A partir de la saisine, le CDG assure le simple secrétariat du conseil de discipline et n'interviendra pas dans l'instruction de l'affaire par les membres de l'instance et son président, M. BUREAU, magistrat du Tribunal Administratif de Poitiers.

Si l'avis du Conseil de Discipline ne lie pas l'employeur, il peut être un élément apporté par l'une des parties, en cas de contestation par l'agent de la sanction disciplinaire devant le juge administratif.

L'enquête administrative : pour quoi faire ?



L'enquête administrative vise à **éclairer l'autorité territoriale de manière objective** sur les faits intervenus lorsqu'elle est confrontée à un incident tel qu'un signalement pour acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation, ainsi que tout autre incident verbal, conflit interpersonnel et enfin lors de manquements aux obligations ou fautes.

Elle permet d'**établir la matérialité des faits** et des circonstances afin de **faciliter la prise de décision** objective sur les mesures à prendre aussi bien d'ordre managérial que réglementaire (dépôt de plainte, procédure disciplinaire).

Dans le cadre de l'engagement d'une procédure disciplinaire, l'enquête administrative va permettre de confirmer ou pas la faute, d'aider l'autorité territoriale à définir un niveau de sanction proportionnée, d'étayer le dossier disciplinaire.

Dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, l'enquête administrative vise à établir la matérialité de faits et de circonstances des signalements reçus et ainsi dresser un rapport d'enquête restituant les éléments matériels collectés auprès de l'ensemble des protagonistes. Sur la base de ces éléments, la collectivité décide des suites à donner au signalement.

L'enquête administrative est menée par un ou plusieurs agents du CDG 16 présentant tous les gages d'impartialité et d'objectivité nécessaires.

L'autorité territoriale demeure libre de la suite donnée au rapport d'enquête.

Le CDG 16 ne se substitue à aucun moment à l'autorité territoriale et ne saurait prendre les décisions qui relèvent de sa seule responsabilité.

Pour pouvoir bénéficier de ce service, vous devez préalablement avoir adhéré à la convention proposée par le Centre de Gestion : « **SOUTIENS A LA GESTION DES R.H.** - « **CDGRH +** »

L'adhésion à cette convention est gratuite.

- Télécharger la [convention de service](#)
- [Projet de délibération](#)
- [Plaquette](#)

Dispositif de signalement : bilan 2022

Depuis le 1^{er} mai 2020, les employeurs territoriaux doivent mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS) selon le [décret n°2020-256 du 13 mars 2020](#), pris en application de l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

A cette fin, le CDG 16 propose depuis le 1^{er} janvier 2022, la mutualisation d'une plateforme numérique pour permettre à chaque collectivité et établissement public adhérent, de répondre à cette obligation légale dans le respect de l'anonymat, de la confidentialité, de la traçabilité et la protection des données personnelles.

Parmi les **357 collectivités qui adhèrent** à la plateforme déployée par le CDG, 304 (85%) ont confié la fonction de référent au Centre.

Le référent est chargé :

- de juger la recevabilité du signalement reçu : entre-t-il dans le champ du dispositif ou relève-t-il d'une autre démarche ?
- de qualifier les faits déclarés
- d'orienter le déclarant (éventuellement avec l'appui d'une cellule pluridisciplinaire)

Au terme d'une année qui a vu l'information progressivement se déployer auprès des agents, y compris grâce à des sensibilisations proposées par le CDG aux collectivités qui en font la demande, un premier bilan peut être établi.

21 signalements ont été reçus.

4 ont été jugés non-recevables

4 concernaient des collectivités de moins de 50 agents

17 des collectivités de plus de 50 agents

2 ont été déposé sous couvert de l'anonymat

7 ont été qualifié en violence verbale

3 en harcèlement moral

3 en harcèlement sexuel

Les autres sont en cours d'instruction.

Quinzaine de l'emploi public



accessibles à tous : étudiants, demandeurs d'emploi, agents des 3 fonctions publiques.

Sont proposés, des conférences, des entretiens conseils en ligne et sur rendez-vous et des initiatives locales telle que le [Job-dating organisé par votre CDG 16](#).

Le jeudi 16 mars de 9h00 à 12h00 à la salle des Fêtes – Place de l'Hôtel de Ville au GOND-PONTOUVRE.

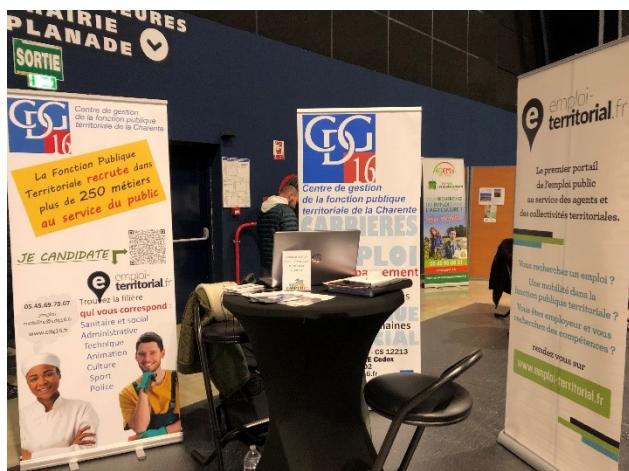
Lors de ce job-dating, venez rencontrer le Pôle Emploi-Mobilité du Centre de Gestion de la Charente. Vous pourrez échanger avec des conseillers pour connaître les offres d'emploi proposées par les collectivités du département (titulaire ou contrat) ainsi que les conditions d'accès pour intégrer le vivier du service Recrutement-REMPLACEMENT-Renfort pour les missions temporaires.

- [Programme complet](#)
- [Site pour les inscriptions](#)

Retour sur : Direction emploi !



Dans le cadre de sa **mission générale d'information sur l'emploi public territorial**, le Centre de Gestion a participé au Salon « direction emploi », le 23 février dernier à l'espace Carat, pour présenter les métiers de la fonction publique territoriale et les nombreuses offres d'emplois publiées.



Médecine de prévention : quelques rappels (suite du Mag. RH n°49)

Le [décret n°2022-551 du 13 avril 2022](#) est venu modifier le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

L'objectif de la réforme est de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés désormais les services de médecine préventive, en permettant le développement de la pluridisciplinarité et le recours aux téléconsultations. Le champ de compétence du médecin du travail est étendu et l'examen médical périodique est remplacé par une visite d'information et de prévention.



Lors du retour au travail d'un agent, aucune visite auprès du médecin du travail n'est légalement requise de manière obligatoire.

Seuls les **agents contractuels relevant du Code du travail** (apprentis, contrats aidés, assistants maternels et familiaux) doivent bénéficier d'une visite de reprise **après une absence d'au moins 60 jours** pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel ou après une absence pour maladie professionnelle.

Néanmoins, indépendamment de la visite d'information et de prévention et de la surveillance médicale propre à la situation de chaque agent, **l'agent peut bénéficier à sa demande d'une visite avec le médecin du travail** ou un membre du service de médecine préventive sans que son employeur ait à en connaître le motif (article 21-1 du décret n°85-603).

L'autorité territoriale peut également demander au médecin du travail de recevoir un agent. Dans ce cas l'agent doit être informé préalablement de cette démarche (article 21-2 du décret n°85-603).

Apprécier au cas par cas, ces visites à la demande peuvent par exemple questionner sur la nécessité d'adapter les conditions de travail à l'issue d'un congé maladie ou autres.

Pourquoi adhérer au contrat groupe d'assurance du personnel du Centre de Gestion ?

Votre Centre de Gestion a mis en place un contrat groupe d'assurance du personnel, attribué à RELYENS (ex-SOFAXIS) avec CNP, qui vous offre de nombreux avantages.

- ✓ Une mutualisation départementale des résultats financiers permet de garantir des conditions tarifaires stables.
- ✓ Un contrat groupe d'assurance du personnel est particulièrement adapté aux petites collectivités, car un seul arrêt peut vous mettre en difficulté.

Par exemple, sans les avantages d'un contrat groupe, un arrêt qui couterait plus cher que votre cotisation individuelle, pourrait entraîner une résiliation ou une forte augmentation tarifaire de la part de l'assureur.

Dans un contrat groupe proposé par votre Centre de gestion, le coût de cet arrêt est lissé au niveau départemental.

- ✓ Un contrat groupe d'assurance du personnel vous apporte une véritable sécurité pour le fonctionnement de votre collectivité, compte tenu des risques financiers très importants qui résultent de vos obligations statutaires.



Pour en savoir plus contactez le [service Assurance](#)
– 05.45.69.45.86

Le contrat en cours se terminera le 31 décembre 2024. Les collectivités employant jusqu'à 30 agents CNRACL peuvent toujours y adhérer. Pour les autres, une campagne de mandats débutera fin 2023.

Réunions des CAP / CCP

Depuis le 1^{er} janvier 2021, suite à la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, les [compétences des CAP](#) et de la CCP sont substantiellement réduites car recentrées sur les décisions défavorables aux agents.

Aussi, d'une moyenne de 1000 dossiers par an, le nombre de saisines a été divisé par 2 en 2020 et seule une

situation a été examinée en 2022 en CAP, quand la CCP s'est prononcée sur 2 cas de licenciements.

La programmation de réunions régulières devenant inadaptée et afin de **garantir une plus grande réactivité lors des saisines**, ces deux instances seront réunies au fil des dossiers reçus, à l'instar du fonctionnement des conseils de discipline.

Les délais de traitement et de convocation fixés à 8 jours dans les règlements intérieurs respectifs, conformément aux décrets afférents, sont en revanche incompressibles.

Référent déontologue des élus

Complété par l'article 218 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022, dite « Loi 3DS », [l'article L1111-1-1](#) du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit la possibilité pour tout élu local, de consulter un référent déontologue chargé d'apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques inscrits dans la Charte de l'élu local mentionnée à ce même article.

Le [décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022](#) porte application de cette mesure et détermine les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l'élu local.

Il stipule que les missions de référent déontologue sont assurées par :

- une ou plusieurs personnes n'exerçant au sein des collectivités, auprès desquelles elles sont désignées, aucun mandat d'élu local, n'en exerçant plus depuis au moins trois ans ; n'étant pas agent de ces collectivités et ne se trouvant pas en situation de conflit d'intérêt avec celles-ci.
ou
- un collège, composé de personnes répondant aux conditions précitées.

Le référent déontologue est désigné par l'organe délibérant de la collectivité territoriale, du groupement de collectivités territoriales ou du syndicat mixte.

La délibération précise notamment :

- la durée d'exercice des fonctions,
- les modalités de saisine et l'examen de celle-ci,
- les conditions dans lesquelles les avis sont rendus,
- les moyens matériels mis à disposition.

La délibération peut également prévoir une indemnisation du référent déontologue, sous forme de vacation dont le montant ne peut pas dépasser les plafonds fixés par un arrêté du 6 décembre 2022.

Les Centres de Gestion disposent déjà d'une mission obligatoire en matière de désignation d'un [référent déontologue](#) pour l'ensemble des collectivités et établissements qui lui sont affiliés, exclusivement dédiée aux **agents territoriaux**, conformément aux articles

L124-2 et L452-38 du Code Général de la Fonction Publique.

De son côté, l'Association des Maires est l'interlocutrice naturelle et privilégiée des élus locaux et leur conseil juridique, à titre individuel.

Une réflexion est donc actuellement menée entre les 2 entités afin de vous proposer une réponse pertinente et efficiente d'ici la date d'entrée en vigueur fixée au 1^{er} juin prochain.

Fonds National de Prévention (FNP) : lancement de deux appels à projets

Le premier d'une **durée de 24 mois**, vise à accompagner des **employeurs territoriaux** dans la conduite d'un projet de **prévention des risques professionnels à destination de l'ensemble de leurs agents policiers municipaux**.

Il permettra aux employeurs retenus de bénéficier d'un appui financier et méthodologique dans leur démarche et un prestataire sera mis à leur disposition par le FNP afin de les accompagner dans la réalisation de la phase de diagnostic.

➤ [Fiche appel à projet](#)

Le second d'une **durée de 18 mois**, vise à accompagner des **employeurs territoriaux et hospitaliers** dans la conduite d'un projet de **prévention de la désinsertion professionnelle** au bénéfice de leurs agents.

Il permettra aux employeurs retenus de bénéficier d'un appui financier et méthodologique et couvrira la phase de mise en œuvre et l'évaluation d'un plan d'actions de prévention des risques identifiés.

➤ [Fiche appel à projet](#)

Vous pouvez retrouver la documentation complète relative à ces appels à projets (dossier de candidature, appel à publicité...) sur la [page prévention des risques professionnels de la CNRACL](#) :

Les candidatures sont à retourner **jusqu'au 3 mai 2023** par voie dématérialisée à l'adresse suivante : demarche-prevention@caissedesdepots.fr

Base documentaire : mises à jour



- [Note d'information sur à la démission](#) - MÀJ 3 fév. 2023
- [Note SFT](#) - MÀJ 3 février 2023

Info CNRACL : réforme des retraites



Dans le cadre des travaux parlementaires en cours sur la réforme des retraites, la CNRACL a temporairement suspendu le traitement des **demandes d'avis préalable** pour les départs souhaités à partir du 1^{er} septembre 2023, concernant des assurés nés à compter du **1^{er} septembre 1961**.

Ces dossiers pourront être traités dès que les textes relatifs à la réforme auront été publiés et que les outils CNRACL auront été mis à jour en conséquence.

En pratique, le service retraite du CDG continue de saisir car les dossiers de liquidation ne seront traités que dans le délai d'un mois avant la date effective de départ à la retraite.

Une information sera diffusée dès la reprise du traitement de ces demandes par la CNRACL.

Par ailleurs, le gouvernement a mis à disposition un [simulateur](#) pour savoir si les nouvelles mesures concernent vos agents.

Journée d'information

Le 8 juin 2023 nous vous proposons :

- Matinée de sensibilisation à la prévention, en partenariat avec la MNT : sur le thème des **troubles musculo-squelettiques** (TMS)
- Après-midi : focus statutaire, actualité



Le formulaire d'inscription vous sera communiqué à la fin du mois d'avril.

- CST + formation spécialisée : 9 mai
(date limite de réception des dossiers : le 7 avril)
- Conseil Médical (formation restreinte) : 9 mars et 23 mars
- Conseil Médical (formation plénière) : 27 avril
(date limite de réception des dossiers : le 6 avril)