

## Concours DE NOUVELLES OPÉRATIONS DE PÉRIMÈTRE NATIONAL

Fort de l'expertise et des compétences développées au sein de son service concours, en 2023, le Centre de Gestion a été désigné pour organiser de nouvelles opérations de concours afin de couvrir les besoins de l'ensemble du territoire national.



### CONCOURS EXTERNE ET INTERNE DE PROFESSEUR TERRITORIAL D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE CLASSE NORMALE

Spécialité musique – discipline percussions.

Cette opération est ouverte pour un total de 75 postes. Le concours interne comporte une épreuve pédagogique durant laquelle le candidat doit interpréter une ou des œuvres proposées au programme du concours et donner également un cours à un ou plusieurs élèves de 3<sup>e</sup> cycle.

Pour organiser cette épreuve, le Centre de Gestion a travaillé en collaboration avec le conservatoire à rayonnement régional de Clermont Auvergne Métropole.

### CONCOURS SUR TITRE DE MÉDECINS ET PHARMACIENS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS DE CLASSE NORMALE

Inscriptions actuellement en cours.

Ce concours est ouvert pour un total de 77 postes : 54 postes de médecins et 23 postes de pharmaciens.

Cette opération était précédemment organisée par la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises avant le transfert initié par la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels (loi Matras).

L'épreuve d'admission aura lieu à Clermont-Ferrand à l'automne 2023.

## Formation agent administratif polyvalent/secrétaire de mairie UNE NOUVELLE PROMOTION DE STAGIAIRES DISPONIBLE

Une nouvelle promotion de stagiaire de la formation agent administratif polyvalent/secrétaire de mairie est à disposition des collectivités par l'intermédiaire de la mission remplacement.

La session en cours de la formation agent administratif polyvalent/secrétaire de mairie se termine prochainement. Les stagiaires intégreront ensuite, pour la très grande majorité d'entre eux, le panel de la mission remplacement dès la mi-mai et pourront intervenir pour satisfaire des besoins ponctuels (indisponibilité d'un agent, surcroît d'activité...).

Lors de cette session, les stagiaires ont bénéficié d'une période de stage plus longue que les années précédentes (29 jours au lieu de 19 jours). Ils ont également pu rencontrer dans le cadre d'une journée des partenaires, interlocuteurs principaux de l'écosystème local : les services de

l'Etat avec l'intervention de Monsieur le Préfet, la Direction départementale des finances publiques ainsi que le Conseil départemental et le Conseil régional, chacun de ces intervenants ayant pu expliquer les interactions de sa structure avec les communes et établissements publics.

Afin de pouvoir anticiper les demandes de mise à disposition, en cas de besoins de recrutement d'ores et déjà connus pour les semaines à venir, merci de prendre attache dès à présent avec la mission remplacement ([remplacement@cdg63.fr](mailto:remplacement@cdg63.fr)) et à compléter [la demande de prise en charge](#) à votre disposition sur le site internet du Centre de Gestion, rubrique emploi < remplacement.




## LE DROIT À CONGÉS ANNUELS (CA)

### CALCUL DU DROIT

#### ✓ PRINCIPE

##### 5 fois l'obligation hebdomadaire (en jours ouvrés) pour une année de service.

- Période de calcul = l'année civile : du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.
- Année incomplète = au prorata du temps de présence.
- Droit arrêté en jours et non pas en heure.
- Décompte sur la même base que l'octroi en cas de travail en demi-journée.

 Feuille de calcul disponible [en cliquant ici](#).

#### EXEMPLE :

Un agent travaille du lundi au vendredi après-midi soit 4.5 jours par semaine, 2 possibilités :

- $5 \times 5 = 25$  (règle théorique = jours ouvrés)
- $4.5 \times 5 = 22,5$  dans ce cas l'agent pose 0.5 jour pour poser le vendredi

#### Jours supplémentaires (« de fractionnement ») :

Lorsqu'en dehors de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de l'année N, l'agent prend :

- 5, 6 ou 7 jours de congé, il acquiert 1 jour de congé supplémentaire ;
- au moins 8 jours de congé, il acquiert 2 jours de congés supplémentaires.

**À NOTER :** l'absence pour congé annuel est un motif permettant le recrutement d'un agent contractuel remplaçant.

#### CAS PARTICULIERS

Congés bonifiés pour les fonctionnaires originaires de certains territoires d'outre-mer.

### MODALITÉS D'OCTROI

#### CALENDRIER

Les dates sont fixées conformément au calendrier des congés établis par l'autorité territoriale, après consultation des agents.

Pour le fixer, l'autorité territoriale, selon les besoins du service, peut définir des modalités de fractionnement et d'échelonnement des congés. Elle doit aussi tenir compte d'une priorité accordée aux chargés de famille pour le choix de leurs périodes de CA.

**ATTENTION :** un agent en CA ne peut être absent du service plus de 31 jours consécutifs (sauf cas dérogatoire).

#### ✗ INTERRUPTION

- Par nécessité de service (circonstances exceptionnelles) ;
- Par un congé de maladie lorsque l'agent tombe malade durant une période de CA (ou avant).

### DROIT AU REPORT

#### ✓ PRINCIPE

Les congés doivent être pris dans l'année.

#### ✗ EXCEPTIONS :

- Dépôt sur un compte épargne temps ;
- Autorisation exceptionnelle de report par l'autorité territoriale ;
- Congé cumulé sur deux ans pour les agents originaires de Corse ou d'un territoire d'outre-mer, et éventuellement leur conjoint sur autorisation exceptionnelle ;
- Lorsque les CA n'ont pas pu être pris à cause d'un congé pour indisponibilité physique : report des CA non pris pendant une période de 15 mois après le terme de l'année de référence.

**EXEMPLE :** Un agent en arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au 5 janvier 2023 qui dispose d'un solde de CA 2022 à hauteur de 7 jours pourra solder ceux-ci jusqu'au 31 mars 2024.

### INDEMNISATION DES CA

#### ✓ PRINCIPE

**Droit à indemnisation des CA n'ayant pas pu être pris avant la fin de l'engagement (retraite, mutation...) compte tenu d'un congé pour indisponibilité physique ou de motifs tirés de l'intérêt du service.**

#### MONTANT DE L'INDEMNITÉ

Les droits sont calculés en référence à la rémunération que l'agent aurait normalement perçue au cours des CA qu'il n'a pas pu prendre.

En l'absence de dispositions nationales, le droit à l'indemnisation est limité à quatre semaines par année de référence.

#### CAS DES AGENTS CONTRACTUELS

En cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un CDD, l'agent contractuel qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment du calendrier des CA défini par le chef de service, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses CA a droit à une indemnité compensatrice de CA.

- Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun CA, l'indemnité compensatrice est égale au 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.
- Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses CA, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de CA dus et non pris.

**ATTENTION :** l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de CA dus et non pris.

 Feuille de calcul disponible [en cliquant ici](#).





## En bref

# LES ACTUALITÉS RÉGLEMENTAIRES

### DÉCRET

**RÉFÉRENCE :** [Décret n° 2023-95 du 15 février 2023 portant diverses dispositions statutaires relatives aux conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale.](#)

Ce décret a pour objet :

**Pour les cadres d'emplois de la police municipale :**

- de préciser que l'accès est réservé aux personnes qui possèdent la nationalité française
- d'aligner le 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.
- de faciliter les recrutements dans les cadres d'emplois de la police municipale en prévoyant une dispense totale de formation pour les fonctionnaires membres des trois corps de la police municipale de Paris ayant déjà satisfait à cette obligation et accueillis en détachement dans une autre commune dans un cadre d'emplois équivalent.
- d'insérer un dispositif d'épreuve adaptée du concours externe de directeur de police municipale pour les titulaires d'un doctorat.

**Pour la filière médico-sociale :**

- de préciser les conditions d'organisation des concours et de supprimer la mention d'un concours «sur titres» pour le cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux, puisque seul un niveau de diplôme est exigé pour accéder à ce cadre d'emplois.

### JURISPRUDENCES :

**HARCÈLEMENT MORAL :**

**RÉFÉRENCE :** [CAA de TOULOUSE, 2<sup>e</sup> chambre, 13/09/2022, 20TL03555, Inédit au recueil Lebon.](#)

Lorsque les éléments de fait avancés par un agent sont susceptibles de faire présumer un harcèlement moral, il incombe à l'administration de produire une argumentation en sens contraire et d'apporter des éléments de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

Dès lors que l'agent a fait part à sa hiérarchie de faits de harcèlement moral dont il s'estimait personnellement victime, ainsi que des conséquences sur son état de santé et du dépôt éventuel d'une plainte pénale, l'administration commet une faute distincte en laissant perpétrer de tels agissements alors même que l'intéressé n'a pas formellement sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle.

**DEVOIR DE PROBITÉ :**

**RÉFÉRENCE :** [CAA de PARIS, 4<sup>e</sup> chambre, 04/11/2022, 21PA04761, Inédit au recueil Lebon.](#)

Bien que placé en disponibilité pour convenances personnelles, un agent reste tenu de respecter les obligations découlant de son statut, dont l'obligation de probité, laquelle faisait obstacle, notamment, à ce qu'une aide à domicile accepte le legs consenti par une bénéficiaire et la cession gracieuse de son véhicule à son fils.

Compte tenu de la chronologie des faits, de leur gravité au regard des fonctions exercées et de l'impact que ceux-ci ont eu sur l'image de la commune, la présidente du centre communal d'action sociale n'a pas prononcé une sanction disproportionnée en révoquant l'agent.

**UN AGENT DOIT RESTER POLI, MÊME FACE À DES USAGERS QUI NE LE SONT PAS**

**RÉFÉRENCE :** [CAA de MARSEILLE, 4<sup>e</sup> chambre, 24/01/2023, 21MA02174, Inédit au recueil Lebon.](#)

La surveillante d'un cimetière communal a fait l'objet d'une exclusion temporaire de trois jours prononcée à titre disciplinaire par le maire qui lui reprochait un comportement déplacé, à plusieurs reprises, à l'égard de familles venant se recueillir au cimetière où elle exerçait ses fonctions.

L'intéressée se défendait de son attitude en indiquant qu'elle avait pu elle-même être victime de tels comportements de la part de certains usagers.

Les juges ont estimé que pour regrettable qu'elle soit, cette circonstance n'était pas une excuse pour que l'agent adopte à son tour un comportement agressif et inapproprié. Ils ont

estimé que la sanction contestée était bien proportionnée à la faute commise par l'agent ; s'appuyant d'une part sur un antécédent disciplinaire de l'agent et d'autre part sur une circonstance aggravante (propos déplacés dans un lieu de recueillement).

**PRISE EN COMPTE DE LA SANTÉ MENTALE DANS LA SANCTION D'UN AGENT**

**RÉFÉRENCE :** [Conseil d'État, 6<sup>e</sup> - 5<sup>e</sup> chambres réunies, 17/02/2023, 450852.](#)

Le Conseil d'Etat précise qu'il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que l'engagement d'une procédure disciplinaire par l'autorité territoriale est subordonné à une formalité préalable destinée à vérifier l'état de santé mentale de l'agent concerné.

Lorsqu'aucun élément versé au dossier ne permet d'établir que l'état de santé mentale de l'agent a pu altérer son discernement au moment où les faits reprochés ont été commis, rien ne fait obstacle à ce qu'une sanction de révocation soit prononcée au regard de la gravité des manquements constatés.

### RÉPONSE MINISTÉRIELLE

**«13<sup>e</sup> MOIS» DES AGENTS COMMUNAUX ET DES INTERCOMMUNALITÉS**

**RÉFÉRENCE :** [Question n°2964 - Assemblée nationale \(assemblee-nationale.fr\) «Treizième mois» des employés communaux et d'intercommunalités.](#)

Dans la fonction publique territoriale, les «primes de fin d'année» ou «de 13<sup>e</sup> mois» constituent des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération au sens de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (CGFP). Cet article dispose que, par dérogation au principe de parité défini à l'article L. 714-4 du CGFP, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant le 28 janvier 1984, sont maintenus au profit de leurs agents publics lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement.

## AGENDA

Du 2 mai au 30 septembre 2023

➤ **CAMPAGNE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2022**

Mercredi 10 mai 2023

➤ **CONCOURS**

> Résultat d'admission concours d'agent de maîtrise territoriale spécialité BTP/VRD et environnement hygiène.

Jeudi 11 mai 2023

➤ **CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE**

> Cette réunion concerne uniquement les membres composant cette instance. Date limite de réception des dossiers : le 27 avril 2023.

Mardi 16 mai 2023

➤ **LA PRÉVENTION DU RISQUE AMIANTE**

> Réunion ouvertes aux collectivités affiliées et en particulier aux acteurs de prévention. Inscription [en cliquant ici](#).

Mercredi 17 mai 2023

➤ **CONCOURS**

> Résultats admissibilité de l'examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe.

Mercredi 31 mai 2023

➤ **CONCOURS**

> Résultats admission concours externe et interne de professeur territorial d'enseignement artistique de classe normale - spécialité musique - discipline percussions.

## CALENDRIER

Pour rappel, le service interim a mis en place un calendrier annuel comportant les dates limites de réception des pièces justificatives pour l'élaboration de la paye du mois concerné.

Ce document est disponible sur le site internet dans la rubrique emploi > Interim ou [en cliquant ICI](#).

### DIRECTEUR DE PUBLICATION :

Tony BERNARD, président du Centre de Gestion.

### COORDINATION :

Mission communication en lien avec les services du Centre de Gestion.

## Site internet MODALITÉS DE MISE À DISPOSITION DE DOCUMENTS

Lors de la refonte du site internet, le Centre de Gestion a fait le choix de supprimer la base documentaire dans sa forme initiale. Une réflexion a été menée pour permettre aux collectivités d'accéder à des modèles d'actes régulièrement mis à jour et adaptés aux besoins réels.

En parallèle des éléments rappelés ci-dessous, toute demande complémentaire peut être adressée au service conseil statutaire qui pourra le cas échéant :

- fournir un modèle (délibérations,)
- accompagner dans l'élaboration et la rédaction de votre acte ou dans la mise en œuvre de votre démarche ou de votre projet.

Pour mémoire, sont disponibles sur le site internet :

### BASE DOCUMENTAIRE BIP

En page d'accueil < les accès rapides < 1<sup>er</sup> bouton service en 1 clic < BIP.

Cette banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial est alimentée par le Centre de Gestion interdépartemental de la Petite Couronne. A disposition, des fiches thématiques sur tous les sujets statutaires. Plus d'information [en cliquant ICI](#). Chaque collectivité peut bénéficier d'un compte administrateur. Pour ce faire, il suffit de contacter Jérôme Montélon (service informatique), tél. 04 73 28 75 07, courriel : [jerome.montelon@cdg63.fr](mailto:jerome.montelon@cdg63.fr) et de donner les coordonnées d'un référent (prénom, nom et courriel).

### DES OUTILS NOUVEAUX

En page d'accueil < Appui conseil < Conseil statutaire < 3<sup>e</sup> Section «outils».

mis à votre disposition de manière progressive par le service conseil statutaire comme [le modèle de suivi des cycles de travail annualisé](#) ou les outils de calcul liés aux congés annuels.

### LE LOGICIEL AGIRHE

En page d'accueil < les accès rapides < 1<sup>er</sup> bouton service en 1 clic < AGIRHE.

De nombreux modèles d'arrêtés sont à disposition dans ce logiciel, notamment l'ensemble des actes de recrutement y compris pour les agents contractuels. Il suffit simplement de saisir l'événement dans la carrière de l'agent pour avoir accès au modèle afférent, pouvoir l'imprimer et le personnaliser si nécessaire.

## Instances de dialogue social LES RÉGLEMENTS INTÉRIEURS SONT EN LIGNE

Les instances de dialogue social ont été installées en janvier 2023 à la suite des élections professionnelles.

Rapidement, des sessions de travail ont permis de débiter le dialogue social.

Après des échanges nourris, documentés et constructifs, des règlements intérieurs précisant les modalités de fonctionnement ont été établis et approuvés à l'unanimité.

Ces documents fixent le cadre réglementaire d'intervention, les modalités et les spécificités liées à ces instances intervenant sur le territoire départemental.

Il sont consultables sur le site internet dans la rubrique dialogue social :

- [Comité social territorial \(CST\)](#),
- [Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail \(FSSSCT\)](#),
- [Commissions administratives paritaires \(CAP\)](#),
- [Commissions consultatives paritaires \(CCP\)](#).

**Le Centre de Gestion,**

un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines