

cdg info #27

NOVEMBRE
2024

LETTRE D'INFORMATION À DESTINATION
DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET
ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DU PUY-DE-DÔME



Journée de la laïcité

ORGANISATION D'UNE FORMATION EN PARTENARIAT AVEC LE CNFPT

Le 9 décembre marque la date anniversaire de la promulgation de la loi de 1905 sur la séparation des églises et de l'État. À cette occasion, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme organise une formation en partenariat avec le CNFPT le lundi 9 décembre à partir de 9 h 30 sur la laïcité et ses applications concrètes dans le service public. **LA SENSIBILISATION AU PRINCIPE DE LAÏCITÉ EST UNE OBLIGATION RÉGLEMENTAIRE POUR TOUS-TES LES AGENT-E-S D'ICI 2025.**

PROGRAMME DE LA FORMATION

La rencontre sera animée par Tony BERNARD, Président du Centre de Gestion, en présence de Florence FABERON, Claire MARLIAC, professeures de droit public de l'Université Clermont Auvergne et Olivier NUGUES, doctorant.

La conférence débutera à 9 h 30, au programme :

Propos introductif

Partie 1 - La laïcité et liberté de conscience : les principes

Partie 2 - Mise en oeuvre

Partie 3 - illustrations concrètes et cas pratiques

La matinée se terminera par un échange avec le public.

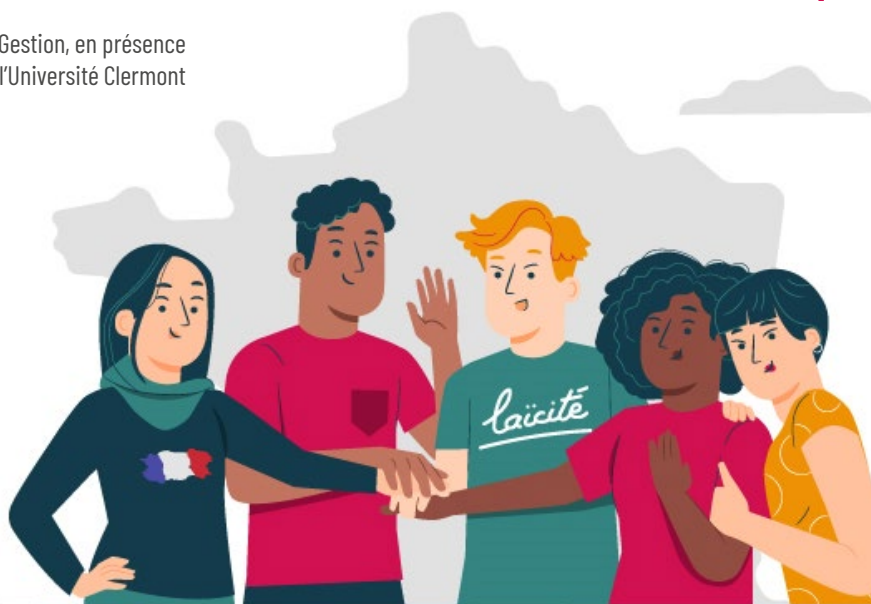
INSCRIPTION

L'inscription doit être réalisée auprès du CNFPT.

Les codes :

- Présentiel : SXREP755 (la jauge est limitée à 150 participant-e-s)
- Distanciel : SXSLA424

À NOTER : la conférence se terminera à 12 h 30 et sera comptabilisée comme une demi-journée de formation.



Laïcité DEUX RÉFÉRENTS À DISPOSITION

Le Centre de Gestion a désigné deux référents laïcité. Leur rôle : répondre aux sollicitations des agent-e-s et responsables de service sur des situations individuelles interrogeant ce principe. Les maires et président-e-s d'EPCI peuvent également les saisir en cas de difficultés d'application entre un-e agent-e et des usager-ère-s du service public.

LES RÉFÉRENTS DÉSIGNÉS

- Julien BOUCHET, professeur agrégé et docteur en histoire spécialiste des questions de laïcité et auteur de nombreux ouvrages dans ce domaine : Laïcité chérie, Les ennemis de la laïcité et La laïcité républicaine.
- Henri DUBREUIL, président honoraire de Tribunal administratif, de Cour administrative d'appel et actuel membre du collège de déontologie de la juridiction administrative. Il est également référent déontologue pour le Centre de Gestion.



RÉFÉRENTS LAÏCITÉ

04 73 28 59 80

referent.laicite@cdg63.fr

MISSION DU SOCLE COMMUN

Le Centre de Gestion a décidé que le recours au référent laïcité ne donne pas lieu à une participation financière complémentaire.

Cette mission est comprise dans la cotisation obligatoire des collectivités affiliées et dans le socle commun, sous réserve de l'établissement d'un avenant pour les collectivités non affiliées.

Plus d'informations [en cliquant ici](#).



25 novembre JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR L'ÉLIMINATION DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Les employeurs ne sont pas responsables des violences conjugales subies par les agent-e-s de la collectivité. Mais, ils sont chargé-e-s de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agent-e-s placé-e-s sous leur autorité. Les violences faites à l'égard des femmes ont des impacts sur la santé : entre autres, troubles psychologiques, comportements dépressifs, psychotraumatisme, impact sur l'estime de soi et sur les activités et les relations professionnelles. Ils doivent à ce titre se saisir de cette problématique. Ils leur incombent également de prohiber tout agissement sexiste dans la sphère professionnelle.

321 000 femmes

en moyenne, au cours d'une année, sont victimes de violences physiques, sexuelles et/ou psychologiques commises par leur conjoint ou ex-conjoint*.

217 000 femmes

en moyenne, au cours d'une année, sont victimes de viols ou agressions sexuelles*.

À NOTER : Dans 49 % des cas, ces agressions ont été perpétrées par une personne connue de la victime.



* SOURCE : « Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple. Année 2022 », Ministère de l'Intérieur, délégation aux victimes.

38,5 % des femmes

ont été victimes de comportements sexistes ou sexuels au moins une fois au cours de leur vie professionnelle en 2021 (contre 14 % des hommes).

SOURCE : Ssmi-Eurostat, panorama des violences en France Métropolitaine, enquête Genèse 2021.

118 femmes

en 2022, ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire*.

À NOTER : 23 hommes ont été tués par leur conjointe en 2022, 9 d'entre elles avaient été victimes de violences antérieures.

QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYEUR QUI A CONNAISSANCE DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DONT EST VICTIME UN-E AGENT-E ?



PRÉVENIR

L'employeur peut informer les agent-e-s sur les services et les personnes ressources, désigner des personnes référentes sur les sujets de violences, et communiquer de façon générale sur cet enjeu.

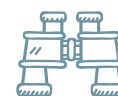
En cas de signaux d'alertes repérés (changement de comportement, isolement, démotivation...), l'employeur doit proposer un entretien individuel à la personne, de lui faire part des changements remarquables en précisant qu'il ne s'agit aucunement d'un reproche, puis de demander si tout se passe bien au travail ou en-dehors.



RÉAGIR

L'employeur peut tout d'abord écouter la victime à l'occasion d'un entretien individuel, abordant la situation suite aux signaux repérés. L'écoute doit respecter la volonté de la victime, et notamment celle de ne pas parler. Il doit respecter ses décisions, comme celle de ne pas porter plainte par exemple.

L'employeur doit également orienter la victime vers les associations ou services qui peuvent l'accompagner dans ses démarches.



REPÉRER

L'employeur doit être sensibilisé à repérer les signaux afin de repérer le plus tôt possible les situations problématiques : comportement changeant ou inhabituel, refus de communiquer, troubles du sommeil, troubles de l'alimentation, apparition de douleurs...



BON À SAVOIR :

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT mis en place par le Centre de Gestion s'applique également aux actes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle et détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre des violences conjugales.

[Retrouvez toutes les informations ici.](#)

AUCUNE VIOLENCE N'EST ANODINE

Le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ces manifestations sont très diverses, allant de formes à l'apparence anodine (stéréotypes, blagues, remarques), jusqu'au plus graves (discriminations, violences, meurtres).

ON PARLE DE CONTINUUM DES VIOLENCES

Ce concept exprime le lien entre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles. Il prend

en compte l'expérience vécue des femmes et toutes les violences de genre (de la blague sexiste au féminicide) sans les hiérarchiser. Il met en évidence que la plupart des femmes sont victimes de violences sexuelles et que les violences sont liées entre elles.

Ainsi, les actes de violences sexuelles sont généralement l'aboutissement de l'accumulation de diverses formes de violences.

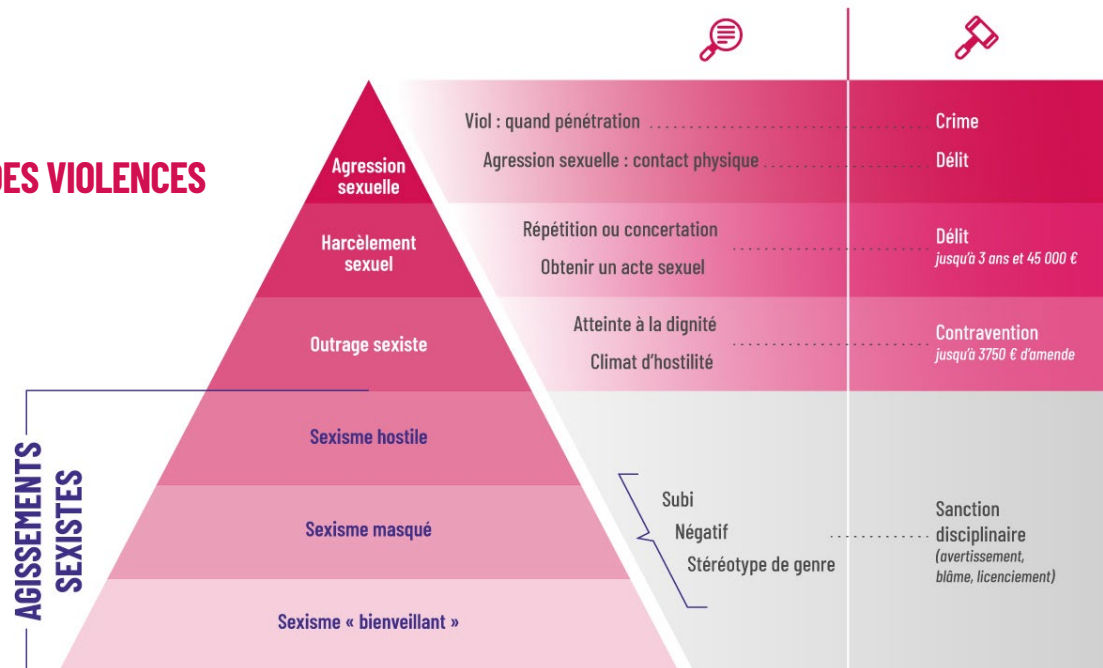
PRÉVENIR LES VIOLENCES

C'est pourquoi, il est important de s'emparer du sujet en tant qu'employeur, en dénonçant les agissements sexistes, même s'ils peuvent paraître anodins.

D'autres moyens peuvent être mis en œuvre :

sensibilisation, affichage, formation...

LE CONTINUUM DES VIOLENCES



CE QUE DIT LE CODE PÉNAL...

INFRACTIONS	PEINES ENCOURUES
Captation d'images et diffusion d'images présentant un caractère sexuel	2 ans d'emprisonnement et 60 000 € d'amende
Violences ayant entraîné une incapacité totale de travail inférieure ou égale à 8 jours	3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende
Violences ayant entraîné une incapacité totale de travail supérieure à 8 jours	5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende
Harcèlement par des propos ou comportements répétés (en fonction de l'incapacité totale de travail)	De 3 à 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 à 75 000 € d'amende
Agressions sexuelles	7 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende
Viol	20 ans de réclusion

CONTACTS

ASSOCIATIONS LOCALES (Clermont-Ferrand)

Association victimes, écoute, conseil (AVEC) - Point accueil de jour pour les femmes victimes de violences conjugales

📍 25 rue Lucie et Raymond Aubrac
☎ 04 73 90 12 24

Association nationale d'entraide féminine (ANEF) - l'hébergement d'urgence, association reliée au 115

📍 36 rue de Niel
☎ 04 73 14 51 50
✉ contact@anef63.org

Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)

📍 25 rue Lucie et Raymond Aubrac
☎ 04 73 42 63 25
✉ accueil@cidff63.org

Union départementale des associations familiales du Puy-de-Dôme (UDAF)

📍 33-35 rue du Maréchal Leclerc
☎ 04 73 31 92 00

NUMÉROS D'URGENCE

17 - La police et la gendarmerie

114 - En remplacement du 15, 17 et 18 pour les personnes sourdes, malentendantes, aphasiques, dysphasiques

112 - Les services d'urgence européens

15 - Les urgences médicales (SAMU)

18 - Les pompiers

NUMÉRO D'ÉCOUTE, D'INFORMATION ET D'ORIENTATION

3919 - numéro destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés

LA PLATEFORME NUMÉRIQUE DE SIGNALEMENT DES VIOLENCES

Échange via un chat avec des policiers ou des gendarmes spécialement formés aux violences sexistes et sexuelles qui peuvent déclencher des interventions. [Plus d'informations ici.](#)



Secrétaire général·e de mairie

LE MODE D'EMPLOI DE LA RÉFORME PRÉCISÉ PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE DES COLLECTIVITÉS LOCALES (DGCL)

Champ d'application, obligation de nommer un·e secrétaire général·e de mairie (SGM), mise en application des nouveaux dispositifs de promotion ou de l'accélérateur de carrière, formation statutaire, la circulaire de la DGCL apporte de multiples précisions sur la réforme visant à revaloriser ce métier. Consultez la circulaire de la DGCL en date du 18 octobre 2024 [en cliquant ICI](#).

UN·E SECRÉTAIRE GÉNÉRAL·E DE MAIRIE PAR COMMUNE

Après avoir réaffirmé que les agent·e·s de la catégorie C1 ne peuvent exercer les fonctions de Secrétaire général·e de mairie, la circulaire confirme le principe selon lequel un maire ne peut avoir qu'un·e seul·e agent·e nommé·e en charge de ces missions.

PROMOTION INTERNE SANS QUOTA

Les deux voies de promotion interne sans quota sont longuement évoquées, « le plan de requalification » temporaire et le dispositif « formation-promotion » pérenne.

Le tableau de proposition correspondant est téléchargeable sur le site internet (dans « Parcours professionnel », cliquer sur « [Promotion interne](#) »). Sous réserve du respect des conditions statutaires, le Président du Centre de Gestion du Puy-de-Dôme pourra établir plusieurs listes d'aptitude par an.

AVANTAGE SPÉCIFIQUE D'ANCIENNETÉ

La circulaire précise que les deux dispositifs permettant l'accord d'un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon, sont cumulables et applicables depuis le 1^{er} août 2024.

Toutefois, dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif conditionné à la manière de servir, les lignes directrices de gestion (LDG) devront être révisées, en amont de toute décision, afin de préciser les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent·e par l'autorité territoriale.

La trame de rédaction des LDG actualisée est téléchargeable sur le site internet (dans « Parcours professionnel », cliquer sur « [Lignes Directrices de Gestion](#) »).

AUTRES DISPOSITIONS

Sont également expliquées l'articulation de la formation au premier emploi de secrétaire général·e de mairie avec les autres formations obligatoires, l'incompatibilité des fonctions de secrétaire général·e de mairie et de directeur·rice général·e des services (DGS) ou encore les modalités d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire.



CARRIÈRES

04 73 28 59 80

carrieres@cdg63.fr

Secrétaire général·e de mairie

RETOUR SUR L'ENQUÊTE LANCÉE EN JUIN 2024



Le Centre de Gestion remercie les 212 participant·e-s à l'enquête menée du 1^{er} juin au 30 septembre 2024.

CE QU'IL FAUT RETENIR...

63 %

des répondant·e-s ont indiqué que :

Aucun réseau formalisé n'existe sur leur secteur géographique.

60 %

des répondant·e-s pensent que :

Le réseau doit être pensé à l'échelle locale (d'un territoire intercommunal par exemple) avant l'échelle départementale.

- Les réseaux existants sont animés principalement par les structures intercommunales ou, de manière informelle, par les secrétaires généraux de mairie eux/elles-mêmes.
- Les attentes s'orientent autour de quatre axes, destinés à favoriser l'entraide et rompre l'isolement :
 - **LA DIFFUSION VIA LE RÉSEAU D'INFORMATIONS RÉGLEMENTAIRES** (veille, actualités...)
 - **LA MISE EN PLACE D'OUTILS COLLABORATIFS** : modèles de documents, plateforme d'échanges...
 - **LA MISE EN PLACE DE TEMPS D'ÉCHANGES FORMELS** (groupes de travail, réunions, etc.) permettant les partages d'expériences, d'astuces, de méthodologies de travail...
 - **L'ACCOMPAGNEMENT SUR LA PRISE DE POSTE**
- Les principaux freins à la mise en œuvre de ces initiatives sont le manque de temps et la diversité des outils de travail utilisés (logiciels notamment).
- Plus de la moitié des répondant·e-s est favorable à l'idée d'être recontacté·e-s par le Centre de Gestion. Ce dernier va poursuivre ses travaux pour une mise en œuvre du réseau à compter de janvier 2025.

UNE NOUVELLE ENQUÊTE NATIONALE

Le Centre de Gestion a été précurseur en lançant dès le mois de juin une enquête auprès des secrétaires généraux de mairie du Puy-de-Dôme. Cette thématique fait également l'objet de nombreuses réflexions au niveau national. Dans ce cadre, l'Association Nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG) et le cabinet CARACAL Stratégie vont lancer une enquête nationale auprès de toutes les collectivités afin d'établir un état des lieux de la situation et de leurs attentes. Objectif : permettre à l'ANDCDG de disposer d'une vision d'ensemble consolidant les enjeux à l'échelon national.

LES THÉMATIQUES ABORDÉES

Ce questionnaire, destiné à toutes les communes du département de moins de 3 500 habitant·e-s intègre des questions relevant :

- de l'organisation du travail,
- des pratiques managériales,
- de la qualité de vie au travail
- des attentes vis-à-vis du réseau.

Les résultats de ce questionnaire seront totalement anonymisés et un cabinet spécialisé sera garant de la confidentialité complète des résultats et un retour national sera réalisé.

Le Centre de Gestion remercie les collectivités de réserver un écho favorable à cette démarche.



CAROLE GOUTTEFANGEAS

04 73 28 75 01

carole.gouttefangeas@cdg63.fr

RÉMY GALLIET

04 73 28 59 83

remy.galliet@cdg63.fr



« Ma Retraite Publique » UN OUTIL D'ÉCHANGES SÉCURISÉS AVEC VOTRE CAISSE DE RETRAITE



La CNRACL propose un nouvel accès personnel en ligne appelé « [Ma retraite publique](#) » afin de simplifier les démarches relatives à la retraite des actif-ve-s et retraité-e-s tout au long de leur parcours de vie.

SUIVI DES DEMANDES

La mise à disposition de cet accès personnalisé vient compléter les offres de services du [Portail commun inter régimes](#) et de [la plateforme PEP's](#) destinée aux employeurs publics.

Depuis le 16 septembre 2024, les agent-e-s en activité affilié-e-s à la CNRACL et à l'Ircantec peuvent accéder à partir de leur espace personnel « [Ma retraite publique](#) » au suivi de leur demande de retraite et bénéficier, ainsi, de plus d'autonomie dans la réalisation des étapes clés du traitement de leur dossier.

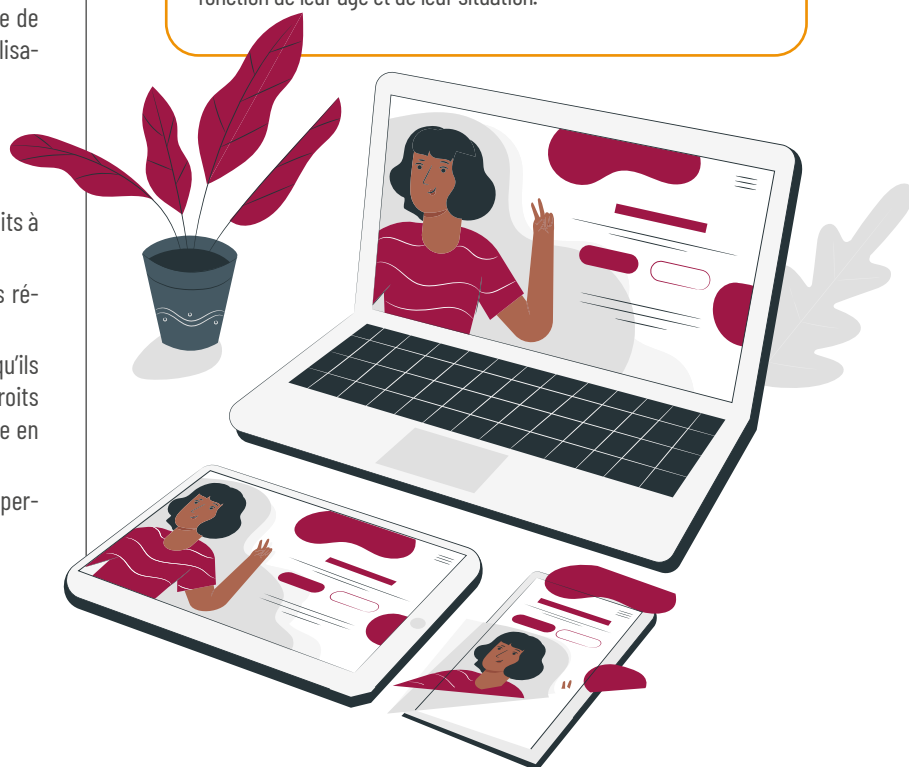
LES NOUVELLES POSSIBILITÉS

- la visualisation de la carrière, des informations sur les droits à la retraite et des outils de simulation ;
- la demande de retraite en un point unique pour tous les régimes de retraite ;
- la mise à disposition des documents de référence qu'ils s'agissent du décompte de pension, dès l'attribution des droits à pension validés, ainsi que du titre de retraite, dès la mise en paiement de la pension ;
- la déclaration et les éventuelles mises à jour des données personnelles (RIB, coordonnées postales, ...).



BON À SAVOIR

Tous les agent-e-s intéressé-e-s sont invité-e-s à découvrir « [Ma retraite publique](#) », en privilégiant la connexion via FranceConnect, afin de retrouver toutes les informations nécessaires pour préparer et demander leur retraite ainsi que pour suivre leur demande en fonction de leur âge et de leur situation.



DOSSIER DE LIQUIDATION SUITE AU DÉCÈS D'UN·E AGENT·E EN ACTIVITÉ

En cas de décès d'un-e agent-e en activité, l'employeur n'est plus à l'origine de la création du dossier de réversion. Seul-e-s les ayants droit peuvent réaliser la demande de réversion.

Les bénéficiaires sont, ainsi, orientés vers le service en ligne «Demande de réversion» disponible sur le portail www.info.retraite.fr

Les ayants droit ne pouvant pas se connecter au portail, notamment les orphelins de moins de 21 ans, devront adresser leur demande par courrier postal à l'adresse suivante :

Caisse des dépôts- CNRACL
Place des Citernes
TSA 10005
33044 BORDEAUX CEDEX

L'employeur reste, quant à lui, chargé de l'instruction du dossier de réversion qui sera alors créé dans le portefeuille Pep's.

Agent-e-s intervenant pour le pôle intérim

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT



Les agent-e-s contractuel-le-s peuvent bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en tant que père de l'enfant ou en tant que personne vivant en couple (mariage, pacs ou concubinage) avec la mère de l'enfant. Le congé est accordé sans condition d'ancienneté. Il doit débiter dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant. En qualité d'agent-e contractuel-le, des démarches sont à réaliser auprès du Centre de Gestion (service intérim).

QUELLES SONT LES DÉMARCHES À RÉALISER PAR L'AGENT-E ?

1 L'agent doit avertir le service Intérim, en sa qualité d'employeur, au moins un mois avant la date de début de congé en précisant les dates de début et de fin.

- soit par courriel à interim@cdg63.fr
- soit par courrier postal au Centre de Gestion, service Intérim, 7 rue Condorcet 63000 CLERMONT-FERRAND.

2 L'agent doit également effectuer des démarches auprès de la CPAM de rattachement en fonction du lien avec l'enfant :

- Si l'agent est le père de l'enfant : leur adresser la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ou la copie du livret de famille mis à jour.
- Si l'agent est une autre personne vivant en couple avec la mère : leur adresser une copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ou la copie du livret de famille mis à jour. De plus, il est nécessaire de leur fournir un justificatif précisant le lien avec la mère de l'enfant : extrait d'acte de mariage ou copie du Pacs ou certificat de vie commune ou de concubinage datant de moins d'un an ou attestation sur l'honneur de la vie maritale cosignée par la mère de l'enfant.



INTÉRIM
04 73 28 59 80
interim@cdg63.fr

QUELS SONT LES DROITS DES AGENT-E-S CONTRACTUEL-LE-S ?

La durée du congé paternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître. Il comporte deux périodes distinctes

	DURÉE		
	PÉRIODE 1	PÉRIODE 2	TOTAL
NAISSANCE D'UN ENFANT	4 JOURS L'agent-e est dans l'obligation de prendre son congé de naissance de 3 jours ET la 1 ^{ère} période de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant qui doit immédiatement être prise après le congé de naissance.	21 JOURS L'agent-e peut les prendre en une seule fois ou en 2 périodes. Chacune d'elles doit comporter une durée minimale de 5 jours.	25 JOURS (du lundi au dimanche et jours fériés inclus).
NAISSANCE DE PLUSIEURS ENFANTS		28 JOURS L'agent-e peut les prendre en une seule fois ou en 2 périodes. Chacune d'elles doit comporter une durée minimale de 5 jours.	32 JOURS (du lundi au dimanche et jours fériés inclus).

RÉMUNÉRATION

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les agents peuvent bénéficier du maintien de la rémunération en fonction de l'ancienneté ou du versement d'indemnités journalières (IJ) de la CPAM sous réserve de remplir les conditions requises (durée d'affiliation minimale à respecter, nombre d'heures de travail effectuées ...).

À NOTER : la CPAM verse les indemnités journalières (IJ) tous les 14 jours.

QUELLES SONT LES DÉMARCHES RÉALISÉES PAR LE CENTRE DE GESTION ?

Le service Interim établira une attestation de salaires auprès de la CPAM.



BON À SAVOIR

Pour les autres agent-e-s (hors service intérim), il convient, pour toutes questions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de contacter directement son employeur.





En bref

LES ACTUALITÉS STATUTAIRES

FORMATION ET PROMOTION INTERNE

Ce décret concerne les fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale (qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire).

L'objet de ce décret, entré en vigueur le 12 octobre 2024, est d'assouplir les modalités de validation des formations obligatoires des fonctionnaires territoriaux. Pour cela, il introduit un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un.e fonctionnaire territorial.e, pour les périodes révolues, et permet de lever ainsi un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

Dorénavant, l'alinéa 2 de l'article 16 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux dispose que :

« Le fonctionnaire qui n'a pas satisfait à ces obligations avant l'échéance des périodes de formation prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois d'origine peut toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois s'il justifie, préalablement à son inscription sur la liste d'aptitude mentionnée au 1° ou au 2° de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, du suivi des formations en cause ».

RÉFÉRENCE :
[Décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux](#)

DISCIPLINE – DROIT DE SE TAIRE

Les dispositions de l'article L 532-4 du CGFP, en ce qu'elles ne prévoient pas que le.la fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé.e de son droit de se taire, sont contraires à la Constitution.

L'abrogation de ces dispositions est reportée au 1er octobre 2025. En effet l'abrogation immédiate des dispositions déclarées inconstitutionnelles aurait eu pour effet de supprimer l'obligation pour l'administration d'informer le.la fonctionnaire poursuivi.e disciplinairement de son droit à

communication du dossier, entraînant ainsi des conséquences manifestement excessives.

Dans l'attente, le juge décide que « jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou jusqu'à la date de l'abrogation de ces dispositions, le/la fonctionnaire à l'encontre duquel/laquelle une procédure disciplinaire est engagée doit être informé.e de son droit de se taire devant le conseil de discipline. »

RÉFÉRENCE :
[Décision n° 2024-1105 QPC du 4 octobre 2024 | Conseil constitutionnel](#)

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Un.e agent.e ne peut soutenir que la sanction dont il.elle a fait l'objet a été prise au terme d'une procédure irrégulière, faute pour lui.elle d'avoir assisté au conseil de discipline en raison de son état de santé, dès lors qu'il.elle n'a produit aucune pièce médicale établissant qu'il.elle était dans l'impossibilité de comparaître devant l'instance disciplinaire, n'a proposé aucune nouvelle date de réunion et a disposé du temps nécessaire pour pouvoir présenter des observations écrites et se faire représenter par son avocat.

RÉFÉRENCE :
[Cour administrative d'appel de Paris, 12/07/2024, n° 22PA05519.](#)

HARCÈLEMENT MORAL

Un.e agent.e est fondé.e à soutenir qu'il.elle a été victime d'un harcèlement moral de la part de son employeur, dès lors que, à partir de l'annonce de sa relation avec un.e adjoint.e au maire, il.elle est resté.e durablement sans mission ni accès au matériel informatique, il.elle n'a pu bénéficier de sa réussite à un concours, et s'est vu.e refuser l'imputabilité au service de l'accident dont il.elle a été victime sur son lieu de travail.

RÉFÉRENCE :
[Conseil d'État, 3ème chambre, 25/09/2024, n° 467001](#)

INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

L'incapacité d'un.e agent.e à diriger une équipe

dont il.elle n'a pas su gagner la confiance, malgré ses cinq années de présence dans le service, en raison d'un certain désengagement de ses missions, justifie son licenciement pour insuffisance professionnelle.

RÉFÉRENCE :
[Cour administrative d'appel de Lyon, 19 /09/2024, n° 22LY02533](#)

CHANGEMENT D'AFFECTATION :

Le changement d'affectation dont a fait l'objet un.e agent.e n'est pas susceptible d'être regardé comme une sanction déguisée, dès lors que, même si cette mutation fait immédiatement suite à l'avertissement qui lui a été infligé en raison de publications sur les réseaux sociaux de photographies le.la montrant assister au festival de Cannes alors même qu'il.elle était censé.e se trouver en congé maladie, ce changement, motivé par l'intérêt du service tenant au comportement de l'intéressé.e, n'a emporté ni dégradation de ses conditions de travail, ni perte de revenus ou de responsabilités.

RÉFÉRENCE :
[Cour administrative d'appel de Marseille, 20/09/2024, n° 23MA01177](#)

CIA – ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Si les critères de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agent.e.s doivent nécessairement être appréhendés dans leur dimension qualitative pour le versement du complément indemnitaire annuel, aucun texte ne fait obstacle à ce qu'un mécanisme de proratisation, purement quantitatif, soit appliqué, tenant compte notamment de la présence effective de l'agent.e, pour évaluer son engagement professionnel.

RÉFÉRENCE :
[Cour administrative d'appel de Paris, 03/10/2024, n° 23PA02549](#)



CONSEIL STATUTAIRE

04 73 28 59 80

juridique@cdg63.fr



PRÉINSCRIPTIONS EXAMENS PROFESSIONNELS

- Adjoint-e administratif-ve principal-e 2^e classe, du 22 octobre 2024 au 27 novembre 2024
- [Inscription ICL](#)

AGENDA

Jeudi 14 novembre 2024, à 9 h 30

➤ MATINALE RH

- > Thématique : Mettre en oeuvre une procédure disciplinaire
- [Inscription ICL](#)

Vendredi 15 novembre 2024, à 9 h 00

➤ OLYMPIADES DE LA PRÉVENTION

- > La 10^e matinale de la prévention se déroulera sur une journée entière autour de la thématique « sport santé au travail ».

Au programme : conférences, animations, partage d'expériences et village d'exposants.

- [Inscription ICL](#)

Mardi 26 novembre 2024, à 10 h 00

➤ MATINALE RH

- > Thématique : Le tabac et les aides au sevrage/le sommeil et ses troubles
- [Inscription ICL](#)

Mardi 3 décembre 2024, à 8 h 30

➤ RÉUNION THÉMATIQUE PRÉVENTION

- > Thématique : Journée d'échanges du réseau des conseillers de prévention

- [Inscription ICL](#)

Lundi 9 décembre 2024, à 9 h 30

➤ JOURNÉE DE LA LAÏCITÉ

- Inscription auprès du CNFPT, codes présentiel : SXREP755 et distanciel : SXSLA424

Jeudi 12 décembre 2024, à 8 h 30

➤ RÉUNION THÉMATIQUE PRÉVENTION

- > Thématique : La prévention des conduites addictives en milieu professionnel

- [Inscription ICL](#)

AGENDA 2025 DES MATINALES RH

Les « Matinales RH » sont des événements organisés en visioconférence, durant en moyenne entre 1 h 30 et 2 h. Chacune d'entre elles fait l'objet d'un enregistrement et d'un montage vidéo, disponible sur le site internet sous 10 jours maximum. Rendez-vous sur le site internet du Centre de Gestion, dans les accès rapides en page d'accueil, 3^e bouton « actualités », catégorie « retour sur les événements ». Focus sur la programmation 2025.

MARDI 21 JANVIER

Présentation de la nouvelle mission conseil en organisation

MARDI 18 MARS

Mise en place du RIFSEEP

MARDI 20 MAI

Promotion interne

JEUDI 3 JUILLET

Médiation

JEUDI 16 OCTOBRE

Premiers secours en santé mentale

COMMENT PARTICIPER ?

Les inscriptions seront ouvertes au fur et à mesure de l'élaboration du programme de chaque matinale. Les boutons permettent d'accéder au lien visio.

MARDI 18 FÉVRIER

Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

MARDI 15 AVRIL

Présentation de la nouvelle mission conseil en évolution professionnelle

MARDI 17 JUIN

Rapport social unique

JEUDI 18 SEPTEMBRE

Reclassement des agent-e-s publics

MARDI 18 NOVEMBRE

Gestion des congés annuels des agent-e-s publics

DIRECTEUR DE PUBLICATION :

Tony BERNARD, président du Centre de Gestion

COORDINATION :

Mission communication en lien avec les services



Le Centre de Gestion,
un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

