Focus du mois :
Le droit à l'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions

Journal Mensuel
Octobre 2023, Numéro 28

Au sommaire :

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

Frais de déplacement : Revalorisation des indemnités de mission

Pour rappel, un agent peut prétendre au bénéfice des indemnités de mission :

- lorsqu'il se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale pour effectuer une mission, une tournée ou un intérim (article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006) ;
- lorsqu'il suit certaines actions de formation (article 7 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001).

Les taux de l'indemnité journalière de mission sont fixés par l'arrêté ministériel du 3 juillet 2006.

Publié au Journal Officiel du 21 septembre 2023, l'arrêté du 20 septembre 2023 revalorise, à compter du 22 septembre 2023, les frais de missions comme suit :

	France métropolitaine		
	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris
Hébergement	**90 €** (ex 70 €)	**120 €** (ex 90 €)	**140 €** (ex 110 €)
Repas	**20 €** (ex 17,50 €)	**20 €** (ex 17,50 €)	**20 €** (ex 17,50 €)

Également, dans tous les cas précités, le taux d'hébergement est désormais fixé **à 150 €** *(contre 120€ jusqu'à présent)* pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

➢ Arrêté du 20 septembre 2023

Rémunération : Revalorisation de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

L'arrêté du 26 septembre 2023 revalorise le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires, selon leur grade à compter du 1er octobre 2023.

Grades	Indemnité horaire
Officiers	**12,96 €** (ex 12,58 €)
Sous-officiers	**10,43 €** (ex 10,13 €)
Caporaux	**9,24 €** (ex 8,97 €)
Sapeurs	**9,24 €** (ex 8,36 €)

➢ Arrêté du 26 septembre 2023

Carrières : Actualisation de diverses dispositions relatives à l'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B et des règles de classement de certains fonctionnaires de catégorie C

Publié au Journal Officiel du 8 octobre 2023, le décret n°2023-927 du 7 octobre 2023 procède à l'accélération des carrières de certains fonctionnaires de catégorie B et modifie les règles de classement en catégorie C lors de la nomination dans les cadres d'emplois.

1- Le décret modifie les règles de classement suite à un avancement de grade au sein de certains cadres d'emplois de la catégorie B.

Tableau de classement suite à un avancement de grade **B1 => B2**		
5e échelon	3e échelon	½ de l'ancienneté acquise
4e échelon	2e échelon	Sans ancienneté

Tableau de classement suite à un avancement de grade **B2 => B3**		
6e échelon		
- avant un an	3e échelon	Sans ancienneté
5e échelon	2e échelon	Sans ancienneté
4e échelon	1er échelon	½ de l'ancienneté acquise

2- Le décret modifie les règles de classement d'avancement de grade des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux sur les grades des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux principaux.

3- Le décret maintient les conditions de promotion au titre des avancements qui prévalaient avant l'entrée en vigueur du décret n° 2022-1200 du 31 août 2022.

Pour rappel, le décret n°2022-1200 du 31 août 2022 a modifié les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B :

- réduction de la durée de carrière des deux premiers grades de la catégorie B (26 ans) ;
- attribution de points d'indice majoré supplémentaires aux quatre premiers échelons du B1 et au premier échelon du B2.

⇨ Ces modifications statutaires ont impliqué un reclassement des agents concernés dans de nouvelles grilles indiciaires.

Des dispositions transitoires avaient été prévues afin que les agents figurant sur un tableau d'avancement de grade en 2022, ou qui auraient pu y figurer au titre des anciennes conditions en 2023, en conservent les droits.

Le décret n°2023-927 du 7 octobre 2023 entérine cette disposition transitoire et supprime la limite d'application de cette disposition au tableau d'avancement de grade au seul titre de l'année 2023.

4- Le décret modifie les règles de reprise des services (de droit public ou de droit privé) lors de la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie C de la fonction publique territoriale inscrites au sein du décret n°2016-596 du 12 mai 2016.

➢ Décret n°2023-927 du 7 octobre 2023

Rémunération : Instauration d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Un premier décret du 31 juillet 2023 a organisé le versement de cette prime dans la Fonction Publique d'Etat et dans la Fonction Publique Hospitalière.

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 est venu transposer cette mesure dans la Fonction Publique Territoriale et précise les conditions et modalités de versement de cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire.

Ce décret est applicable aux agents publics territoriaux ainsi qu'aux assistants maternels et familiaux employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales notamment, la mise en place de cette prime est facultative et nécessite la prise d'une délibération après avis du Comité Social Territorial compétent.

Le décret du 31 octobre 2023 prévoit que, pour bénéficier de cette prime, les agents publics doivent :

- Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023 ;
- Être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023 ;
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

La rémunération brute perçue au cours de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 est déterminée en déduisant l'indemnité dite de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ainsi que les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Le texte définit l'employeur compétent pour le versement de la prime et détermine les modalités de calcul de la rémunération brute précitée en cas de pluralité d'employeurs ou en cas d'emploi et de rémunération sur une partie de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 *(article 6 du décret du 31 octobre 2023).*

Le barème applicable en fonction de la rémunération brute perçue au titre de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 est identique à celui applicable aux agents publics de la FPE et FPH, à la seule différence que les montants de la prime constituent des montants plafonds que l'organe délibérant ne peut dépasser :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	**Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat**
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

La prime de pouvoir d'achat est réduite, le cas échéant, à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence. Elle est versée en une ou plusieurs fractions.

Le versement de cette prime doit intervenir, au plus tard, le 30 juin 2024.

- Décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023

Charge patronale : un nouveau taux de la contribution CNRACL annoncé

Le gouvernement a annoncé que le taux de la contribution employeur CNRACL fixé depuis 2017 à 30,65 % sera porté à **31,65** % en 2024 et qu'une mesure de compensation est prévue pour les collectivités territoriales.

- Rép. min., n°05797 JO Sénat du 27 juillet 2023

Jurisprudences

Cumul d'activités – Durée d'une autorisation de cumul d'activités dites accessoires

Une demande d'autorisation de cumul d'activités accessoires peut être formulée par un agent « *sans en préciser le terme* », c'est-à-dire pour une durée indéterminée.
De même, il n'y a aucune obligation imposée à l'administration de fixer un terme à une autorisation de cumul d'activités sollicitée pour une durée indéterminée : l'administration peut fixer ce terme, mais elle n'est pas tenue de le faire.
En tout état de cause, d'une part, l'administration a la possibilité de s'opposer à tout moment, dans l'intérêt du service, à la poursuite de l'activité dont l'exercice a été autorisé.
D'autre part, l'agent public a l'obligation de solliciter une nouvelle autorisation pour tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité qu'il exerce à titre accessoire.

> *À noter, cette décision du Conseil d'Etat a été rendue à l'égard d'un agent public de la Fonction Publique d'Etat et a vocation à s'appliquer, par analogie, aux agents publics territoriaux.*

- Conseil d'État, 19 juillet 2023, n°464504

Droit de retrait – Exercice du droit de retrait pendant la crise sanitaire

Au début de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, une administration a considéré que les conditions du droit de retrait invoqué par un agent n'étaient pas réunies.
A l'inverse, le juge administratif a considéré que l'agent a pu légalement exercer son droit de retrait au motif que l'intéressé, au début de la crise sanitaire en 2020, avait des motifs raisonnables de penser qu'il se trouvait dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé en raison du risque d'exposition au virus de la covid-19. En effet, durant la période de retrait litigieuse, les exigences de distanciations sociales sur le site de travail n'étaient pas parfaitement respectées, il n'existait ni masques, ni essuie-mains jetables, ni gel hydro-alcoolique en quantité suffisante, et il n'existait pas davantage de prévention suffisante du risque de contamination par contact avec des surfaces inertes.

Par suite, en raison de l'insuffisance des mesures de prévention, nonobstant l'absence de faute qui aurait été commise par l'employeur dans la mise en œuvre des actions préconisées notamment par les directives gouvernementales, et sans qu'il soit besoin d'analyser si l'intéressé justifiait d'une circonstance médicale particulière, le droit de retrait était justifié et l'agent ne pouvait se voir appliquer une retenue sur traitement.

- CAA Versailles, 7 juillet 2023, n°22VE00860

Droits et obligations – Obligation de loyauté et droit au respect de la vie privée

Tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Il ne peut pas fonder une sanction disciplinaire sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie.
N'a pas été obtenu en méconnaissance de l'obligation de loyauté ou du droit au respect de la vie privée ou au secret des correspondances, le rapport technique réalisé par la direction des systèmes d'information d'une collectivité qui a consulté la messagerie professionnelle d'un agent dans le but de rechercher si celui-ci avait divulgué des informations confidentielles.

En effet, les utilisateurs avaient été avertis que des moyens de contrôle de leur messagerie pouvaient être mis en œuvre afin de vérifier que son usage était conforme aux obligations de discrétion professionnelle et de loyauté, à l'exception des courriels portant la mention "personnel" ou "privé" dans leur objet qui devaient être regardés comme sortant du contexte professionnel et ne pouvant faire l'objet d'un contrôle de contenu.

- CAA Toulouse, 20 juin 2023, n°21TL00953

QUESTION ECRITE

Remplacement des fonctionnaires en disponibilité

Question :

Existe-t-il une limitation du nombre de disponibilités pouvant être accordées par une collectivité sur une même période, au regard de sa strate démographique ?

Réponse :

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement (hormis les cas de disponibilités pour exercer une activité professionnelle ou pour élever un enfant) et à la retraite (articles L. 514-1 et L. 514-2 du CGFP). Elle est prononcée par décision de l'autorité territoriale soit à la demande de l'intéressé, soit d'office.

La règlementation ne prévoit pas de nombre maximum d'agents en disponibilité selon des critères tenant à la démographie de la collectivité ou au nombre d'agents dans cette position en même temps. De telles règles seraient difficilement compatibles avec les disponibilités de droit ou prononcées d'office.

La durée maximale de la disponibilité est variable selon son objet.

Par une application combinée des dispositions des articles L. 513-23 et L. 514-6 du CGFP, au terme de sa disponibilité de courte durée, (jusqu'à six mois, conformément à l'article 8 du n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration), le fonctionnaire territorial est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.
Dans l'intervalle, il peut être remplacé par un agent contractuel, sur le fondement des dispositions de l'article L. 332-13 du CGFP. Dans ce cadre, le contrat est conclu pour une durée déterminée et peut être renouvelé, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence.

A contrario, si la durée de la disponibilité est supérieure à six mois, l'emploi du fonctionnaire en disponibilité doit être considéré comme vacant et faire l'objet d'une procédure de recrutement d'un autre fonctionnaire. Un agent contractuel ne pourra être recruté que dans les hypothèses d'une procédure infructueuse de recrutement d'un fonctionnaire ou dans l'attente de l'aboutissement de cette procédure, prévues respectivement par le 2° de l'article L. 332-8 et par l'article L. 332-14 du CGFP. Ces contrats à durée déterminée n'étant pas des contrats temporaires de remplacement d'agents territoriaux, leur échéance n'est pas soumise au retour du fonctionnaire mis en disponibilité.

Réponse ministérielle n°05797 JO Sénat du 3 août 2023

Le droit à l'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions

Afin de transposer la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen du 20 juin 2019, l'article 21 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne est venu insérer au sein du Code Général de la Fonction Publique, un article L. 115-7 qui prévoit un **droit à l'information** en faveur des agents publics (fonctionnaires et contractuels). Il porte sur les « *règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions* » de ces agents.

La **liste des éléments précis** qui doivent être communiqués aux agents publics ainsi que les **modalités** de cette communication ont été déterminés par le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 publié au journal officiel le 31 août 2023.

Le décret renvoie lui-même à un arrêté du 30 août 2023 qui fixe les des modèles de documents d'information.

Le décret et l'arrêté sont entrés en vigueur le 1er septembre 2023.

Les informations devant être communiquées à l'agent

1° La **dénomination et l'adresse** de **l'autorité administrative** assurant sa gestion,
2° Son **cadre d'emplois et son grade** lorsque l'agent est fonctionnaire et sa **catégorie hiérarchique** lorsqu'il est **contractuel,**
3° La **date de début d'exercice** de ses fonctions,
4° Le cas échéant, le **début de la période de stage** ou de la **période d'essai**, ainsi que leur **durée,**
5° En cas de conclusion d'un **CDD, la durée** de celui-ci,
6° **Le ou les lieux d'exercice** de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux,
7° Lorsque les **fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats** où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement,
8° Sa **durée de travail ou son régime de travail**, les règles relatives à **l'organisation du travail** qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux **heures supplémentaires**,
9° Le **montant de sa rémunération**, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement,
10° Ses droits à **congés rémunérés**,
11° Ses droits à la **formation,**
12° Les **accords collectifs** relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires,
13° **L'organisme de sécurité sociale** percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale,
14° Les **procédures et les droits en cas de cessation** de ses fonctions.

Les modalités de cette communication

Elle intervient, en une ou plusieurs fois, au plus tard dans un délai de **7 jours calendaires** à **compter du 1er jour d'exercice des fonctions.** Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées dans le délai, l'agent peut à tout moment en demander communication.

Elle est effectuée par **un ou plusieurs écrits** remis en mains propres ou adressés par envoi postal.

Elle peut également donner lieu à la mise à disposition sous format électronique.

Elle peut être faite selon des **modèles** définis par arrêté du 30 août 2023 :

- **Annexe 2 :** pour les **fonctionnaires** ;
- **Annexe 5 :** pour les **agents contractuels.**

La communication des informations mentionnées au 4°, au 7° s'agissant de la devise servant au paiement de la rémunération, ainsi qu'aux 8° à 11°, 13° et 14° peut prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

En cas de **changement de la situation** de l'agent public appelant une modification de l'une des informations prévues, cette communication a lieu au plus tard à la date d'effet de ce changement, sauf si ce changement résulte simplement de l'évolution des dispositions législatives ou règlementaires auxquelles il a été fait référence dans l'écrit ou le document.

Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées à un agent recruté antérieurement au 1er septembre 2023, l'intéressé peut en demander communication à tout moment.

L'autorité en charge de la communication

L'**autorité administrative** assurant la gestion de l'agent public procède à la communication.

En cas de détachement : la communication des informations relatives à cet emploi et à la durée du détachement, à l'exception de celles mentionnées par la décision de détachement, peut également être faite par l'autorité administrative dont relève l'emploi occupé.

En cas de mise à disposition : la convention détermine l'autorité administrative devant procéder à la communication des informations relatives à l'emploi occupé et à la durée de la mise à disposition à l'exception des informations mentionnées dans la décision de mise à disposition.

Le contenu général des contrats tel que prévu aux articles 3 et 3-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 est modifié

L'article 3 du décret du 15 février 1988 est modifié et mentionne désormais que **le contrat doit faire apparaître les éléments suivants** :

- L'adresse de l'agent et de l'employeur,
- L'emploi occupé *(précédemment, il devait être mentionné le « poste occupé »)*,
- Le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ainsi que, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées
- Le montant de la rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement.

Pour les contrats de projet, l'article 3-1 5° du décret du 15 février 1988 relatif à la fin du contrat a été également modifié et prévoit désormais que le contrat doit mentionner « *les procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur*.

Les collectivités sont-elles susceptibles d'être condamnées pour les fausses informations qu'elles communiquent à leurs agents ?

Réponse : OUI.

Une collectivité commet une faute lorsqu'elle fournit à ses agents des indications erronées (CE, ass., 20 mars 1974, n° 89236 ; CE 26 mai 1999, n° 190554).

Cette faute est susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité si l'agent démontre l'existence d'un préjudice et d'un lien de causalité avec la faute (CE, 10 juillet 2002, n° 233089 ; CAA Marseille, 22 Juillet 2020, n° 18MA05186 ; CAA Lyon, 11 décembre 2007, n° 05LY00242).

Existe-t-il un droit à l'information de l'employeur public ?

Réponse : OUI.

Dans un certain nombre d'hypothèses, la réglementation ou le juge administratif organisent un droit à l'information de l'administration.

À titre d'illustrations, quelques exemples sont partagés ci-après :

- **En cas de mise en disponibilité excédant trois mois** : le fonctionnaire placé en disponibilité sur sa demande fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son cadre d'emplois d'origine trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité (article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986) ;
- **Pour l'exercice du droit de grève :** dès lors qu'un accord est conclu avec les organisations syndicales visant à assurer la continuité des services publics (ou à défaut, qu'une délibération soit intervenue), les agents des 6 services visés à l'article L114-7 du CGFP (par exemple l'accueil périscolaire), ont l'obligation d'informer l'autorité territoriale au plus tard 48 heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré (article L114-9 du CGFP) ;
- **Pour le fonctionnaire qui cesse définitivement ou temporairement ses fonctions** : lorsqu'il projette d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou une activité libérale, il doit au préalable saisir l'autorité territoriale dont il relève (article 18 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020) ;
- **Pour l'agent en arrêt de travail** :
  - les agents contractuels doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique en application du régime général de sécurité sociale par la CPAM (article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988) ;
  - le fonctionnaire doit communiquer le certificat médical au plus tard dans un délai de 48 heures (article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987) ;
  - le fonctionnaire en congé de longue maladie, de longue durée ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service informe l'autorité territoriale de tout changement de domicile, sauf cas d'hospitalisation, de toute absence de son domicile supérieure à deux semaines. Il informe l'autorité territoriale de ses dates et lieux de séjour (articles 29 et 37-14 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987) ;
- **Pour les agents publics qui bénéficient du supplément familial de traitement** : ils sont tenus d'informer sans délai leur administration que leurs enfants ne sont plus à leur charge (CAA Paris, 17 décembre 1996, n° 95PA03368).

- Un agent peut-il être sanctionné pour sa « mauvaise » communication avec son employeur ?

Réponse : OUI.

Un agent commet une faute lorsqu'il pratique la rétention d'informations professionnelles vis-à-vis de ses collègues et de ses supérieures hiérarchiques (CAA Paris, 6 juin 2017, n° 16PA01181, blâme).

La faute sera d'autant plus grave si le manque de communication de l'agent aboutit à perturber le bon fonctionnement d'un service public (CAA Versailles, 18 février 2016, n°14VE03148, blâme) et menace la santé ou la sécurité des usagers les plus fragiles (CE, 13 juillet 2011, n° 307001, révocation ; CAA Douai, 7 octobre 2010, n° 09DA00793, révocation).

Votre CDG et vous

CENTRE DE GESTION 79 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

AGENDA NOVEMBRE - DÉCEMBRE 2023

du 20 au 26 novembre 2023 : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

Actions du CDG79 :

- 1 jour, 1 métier en action >> **en lire plus**
- mercredi 22 novembre : Animation Handipoursuite >> **en lire plus**

28/11/23 de 10h à 12h : Les mardis de la mobilité - Atelier Compétences

>> **en lire plus**

28/11/23 - 13/12/23 : Réunions sur la Protection Sociale Complémentaire

Plus d'informations à venir

28/11/23 à 8h - 19/12/23 à 8h: Conseil médical en formation restreinte

01/12/323 à 9h30 : Conférence-débat plan d'actions secrétaires de mairie

>> **en lire plus**

12/12/23 : Comité Social Territorial et Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail

date limite de réception des dossiers complets : 10/11/23

13/12/23 à 8h : Conseil médical en formation plénière

date limite de réception des dossiers complets : 16/11/23

ACCOMPAGNEMENTS RH DU CDG79

Aide au recrutement

> Établissement du profil de poste
> Tri des CV
> Entretiens...

Amélioration des conditions de travail

> Diagnostic TMS
> Diagnostic RPS
> Accompagnement de la maîtrise d'ouvrage

Conseil en organisation

> Accompagnement du changement
> Optimisation du fonctionnement de la collectivité...

Conseil en évolution professionnelle

Accompagnement personnalisé de l'agent sur son projet de mobilité professionnelle

Réalisation des enquêtes administratives

> Procédure disciplinaire
> Traitement d'un signalement d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement, et d'agissements sexistes

en 2024

Prestations GPEEC

> Mise à disposition de l'outil GPEEC
> Accompagnement à l'utilisation de l'outil GPEEC

Prestations RH spécifiques

> Accompagnement lors des évolutions
> Actualisation des documents
> Assistance renforcée RH

Tous les accompagnements RH font l'objet :

- d'un entretien de cadrage avec l'autorité territoriale, permettant d'identifier les besoins et attentes de la collectivité ;
- d'une proposition d'intervention précisant son contenu, ses modalités, son calendrier et le coût éventuel de la prestation.

Contacts : le service expertise statutaire et GRH et la Direction du CDG79.

FOCUS SUR LES PRESTATIONS RH SPÉCIFIQUES

- Examen des situations administratives des agents lors des transferts de personnel (dissolution, fusion, ...) et accompagnement méthodologique
- Analyse des documents RH et leur actualisation : charte temps de travail, règlement intérieur, RIFSEEP, ...
- Remise à plat des situations statutaires des agents (reconstitution de carrières, ...)
- Mise en place ou actualisation de dispositifs RH : RIFSEEP, temps de travail, …
- Aide à la mise en place des instances de dialogue social (CST, ..)
- Assistance RH (si absence de l'agent en charge des RH ou agent en difficulté)
- Aide à l'utilisation des outils de l'applicatif données sociales (RSU, GPEEC)

Pour plus de renseignements : https://www.cdg79.fr cdg79@cdg79.fr 05 49 06 08 50