

ACTU STATUTAIRE

< Juillet 2024 >



[Au sommaire...](#)



CARRIERES :

Réforme du métier de secrétaire de mairie

Rappels sur la nomination stagiaire des fonctionnairesp.2



REMUNERATION.....p.5



CONCOURS / EMPLOIp.7



PREVENTION / HANDICAPp.8



INFORMATIONS DIVERSESp.9



LA VIGIEp.11



ACTUALITÉS DU CDGp.12



Réforme du métier de secrétaire de mairie

4 décrets d'application publiés au Journal Officiel du 17 juillet 2024 :



[Décret n° 2024-826](#) du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie (entrée en vigueur le 18/07/2024) :

Sont prévus dans le cadre de la revalorisation du métier de secrétaire général de mairie (SGM) :

- Un « **plan de requalification** » valable **jusqu'au 31 décembre 2027**, permettant aux **fonctionnaires titulaires des grades d'adjoint administratif territorial principal de 2ème classe et de 1ère classe** exerçant déjà les fonctions de SGM d'être promus en catégorie B, sans qu'une proportion de poste ouvert à la promotion soit préalablement déterminée, permettant ainsi de déroger au principe de « quota » de la promotion interne fixé par l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique.



La durée minimum de services publics effectifs dans les fonctions de SGM d'une commune de moins de 2000 habitants requis pour bénéficier de la promotion interne sans quota en catégorie B est fixée à 4 ans.

Dans le décompte des 4 ans, sont pris en compte l'exercice des fonctions de SGM :

- *en qualité d'agent contractuel ;*
- *comme adjoint administratif territorial (grade initial).*

Les périodes d'exercice des fonctions de SGM sont décomptées à 100 %, quelle que soit la durée de l'emploi occupé par dérogation au droit commun de la promotion interne.

Un arrêté de nomination pourra être pris uniquement après inscription sur liste d'aptitude.

- **Un dispositif pérenne de « formation-promotion »** : cette mesure, dérogeant elle aussi au principe du contingentement, permet aux agents territoriaux de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de SGM d'être **promus en catégorie B après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel**. En outre, la loi du 30 décembre 2023 instaure une **obligation de formation au premier emploi**, qui s'applique à tout membre d'un des cadres d'emplois d'adjoint administratif territorial, de rédacteur territorial et d'attaché territorial, ayant vocation à exercer l'emploi de SGM.



La formation est assurée par le CNFPT dans l'année suivant leur prise de poste. Elle concerne également les agents contractuels recrutés sur emploi permanent pour une durée supérieure ou égale à 1 an.

- **La fin des nominations des agents en catégorie C aux fonctions de SGM dans les communes de moins de 2000 habitants à compter du 1^{er} janvier 2028**. Ainsi, seuls des agents de catégorie B ou A pourront être nommés aux fonctions de SGM dans ces communes à compter de cette date.



Cette mesure n'aura pas de conséquence pour les agents de catégorie C nommés dans les fonctions de SGM avant le 1er janvier 2028 (ils pourront poursuivre leur activité dans la même catégorie après cette date. Il s'agit de sécuriser la situation juridique des agents de catégorie C qui n'auraient pas bénéficié notamment du plan de requalification).

2

[Décret n° 2024-827](#) du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des SGM (entrée en vigueur le 01/08/2024) :

Cet avantage spécifique d'ancienneté, au titre de l'avancement d'échelon, permet aux SGM de bénéficier d'une accélération de carrière par :

- un premier avancement spécifique d'ancienneté **obligatoire** de 6 mois pour tous les SGM, octroyé toutes les 8 années d'ancienneté dans les fonctions de SGM ;
- un deuxième avancement spécifique d'ancienneté **facultatif** d'1 à 3 mois, qui pourra être octroyé aux SGM selon leur valeur professionnelle, appréciée par l'autorité territoriale en tenant compte des critères définis dans les lignes directrices de gestion, par période d'au moins 3 ans.



Pour le décompte de la durée des 8 ou 3 ans, est pris en compte l'exercice des fonctions de SGM :

- en qualité d'agent contractuel ou ;
- comme adjoint administratif territorial (grade initial)
- et dans la limite d'un seul cycle de 8 ou 3 ans pour les années d'activités dans ces fonctions avant le 1^{er} août 2024

3

[Décret n° 2024-830](#) du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (entrée en vigueur le 18/07/2024) :

Pour favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de SGM, un dispositif de « **formation-promotion** » est créé, permettant aux agents de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de SGM d'être **promus en catégorie B après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel et sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée**. Le décret précise la nature de cette formation et ses modalités d'organisation.



Le statut particulier des rédacteurs territoriaux est modifié afin de prévoir les conditions cumulatives à remplir pour être éligibles à la nouvelle voie de promotion interne sans quota :

- être titulaire d'un grade d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C ;
- avoir suivi une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire de mairie (56 jours, répartis en plusieurs modules, sur une période d'au plus 2 ans à compter de l'entrée en formation) ;
- avoir validé la formation qualifiante par le biais d'un examen professionnel (comporte une épreuve orale consistant en un entretien avec le jury d'une durée de 20 minutes) ;
- compter au moins 8 ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C

4

[Décret n° 2024-831](#) du 16 juillet 2024 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et précisant la durée minimale d'exercice des fonctions de SGM (entrée en vigueur le 18/07/2024) :

Le décret vient préciser les modalités d'organisation de l'examen professionnel et fixer la durée minimale d'exercice des fonctions de SGM à compter de la titularisation dans le grade de rédacteur territorial (3 ans).



A ce jour et dans l'attente d'un approfondissement des textes, le CDG89 ne pourra renseigner sur les situations individuelles

Nous vous informerons de l'impact de ces textes par plusieurs biais (actu statutaire, mails, webinaire...) dès que possible.

Merci de votre compréhension.

RAPPELS SUR LA NOMINATION STAGIAIRE DES FONCTIONNAIRES

La nomination stagiaire et la reprise des services antérieurs

En règle générale, le stage s'effectue au 1^{er} échelon du grade dans lequel l'agent est nommé. Toutefois, l'agent peut bénéficier d'une reprise partielle de ses services antérieurs s'il a exercé une ou des activités professionnelles dans le secteur privé ou public (sur l'ensemble des collectivités). L'activité la plus favorable est prise en compte.

Lorsqu'une partie des activités est prise en compte, il bénéficie alors d'un traitement calculé sur la base d'un échelon plus élevé.

La reprise des services antérieurs doit intervenir au plus tard dans un délai d'1 an suivant la nomination stagiaire.

Lorsque l'agent a opté pour la reprise des services publics (exercés comme agent contractuel de droit public), il **peut bénéficier du maintien de rémunération antérieure** si l'échelon résultant du classement conduit à une rémunération inférieure à celle qu'il percevait comme agent contractuel de droit public. L'indice brut maintenu ne pourra excéder l'indice brut afférent au dernier échelon du grade dans lequel l'agent est classé.

Pour les calculs et le classement, vous pouvez demander de l'aide auprès du service carrières/retraite du Cdg 89.

La formation d'intégration obligatoire

Elle vise à l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial qui doivent intervenir au cours de l'année de nomination et préalablement à la titularisation.

La formation d'intégration, doit être suivie **au cours de la première année de stage**, auprès du CNFPT.

Elle est d'une **durée** de :

- 10 jours pour les agents de catégorie A et B,
- 5 jours pour les agents de catégorie C

Elle est **obligatoire** lors de :

- La titularisation (art. 10 décret n°2008-512 du 29 mai 2008),
- D'une prorogation de stage,
- D'un licenciement pour insuffisance professionnelle à l'issue (refus de titularisation) ou en cours de stage.

Les fonctionnaires nommés après une promotion interne ne sont pas concernés par cette formation.

L'affiliation auprès de la CNRACL

Elle concerne les **fonctionnaires effectuant 28 heures de travail hebdomadaire et plus.**

Désormais, les contrats d'affiliation sont créés, à partir des données que l'employeur a renseignées dans la DSN. Il n'est donc plus nécessaire de faire la demande d'affiliation sur PEP'S.

N.B. : Les fonctionnaires effectuant **moins de 28 heures** de travail hebdomadaire sont **affiliés à l'IRCANTEC.**

RÉMUNÉRATION



Régime indemnitaire : modification des conditions de maintien en cas d'absence pour congé de longue maladie et de congé de grave maladie

Le [décret n° 2024-641](#) du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat a modifié le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat qui sert de base dans la FPT au respect du principe de parité.

Ainsi, les organes délibérants des collectivités fixent leurs régimes indemnitaires, dans la limite des dispositions de l'Etat. Par conséquent, **les modulations des primes en cas d'absences ne doivent pas être plus favorables que celles prévues dans la Fonction Publique de l'État** par le décret n°2010-997 du 26 août 2010.

Les modifications apportées par le décret sont les suivantes :

	Jusqu'au 31 août 2024	A compter du 1 ^{er} septembre 2024
Congé longue maladie (CLM) / Congé grave maladie (CGM)	Régime indemnitaire obligatoirement suspendu	Maintien possible du régime indemnitaire dans les limites et proportions suivantes : <ul style="list-style-type: none">- 33 % la première année ;- 60 % les deuxième et troisième années.
Congé longue durée (CLD)		Régime indemnitaire obligatoirement suspendu



Les collectivités souhaitant modifier les modalités de modulation du RIFSEEP en cas de CLM ou CGM devront saisir le Comité Social Territorial (CST) pour avis préalable.

Frais de déplacement temporaire : allègement de la procédure administrative

Le [décret n° 2024-746](#) du 6 juillet 2024 a modifié le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

L'objet est d'alléger et simplifier la communication des pièces justificatives liées aux frais de déplacement avancés par les agents publics hors de sa résidence administrative et familiale : en mission, en tournée, intérim, stage ou participant à un organisme consultatif.

Frais de repas	Frais et taxes d'hébergement
Principe général de non conservation par l'agent des pièces justificatives	Les pièces justificatives doivent être conservées par l'agent pendant un an et transmises à l'ordonnateur en cas de demande expresse.



Les modalités actuelles de conservation et de communication relatives aux frais de transport demeurent inchangées.

Ce décret est entré en vigueur le 8 juillet 2024.

RIFSEEP des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique

Le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale devient le corps d'équivalence pour les directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique à compter du 1^{er} septembre 2024 (et non plus les attachés d'administration de l'Etat des services déconcentrés).

([arrêté ministériel du 5 juillet 2024](#) publié au Journal Officiel du 10 juillet 2024)

Les montants plafonds sont les suivants :

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
1	38021	6710	44731
1 logé	28516	6710	35226
2	33737	5954	39691
2 logé	25303	5954	31257
3	26775	4725	31500
3 logé	20081	4725	24806
4	21420	3780	25200
4 logé	16065	3780	19845



Les collectivités souhaitant réévaluer les montants du RIFSEEP de ce cadre d'emplois dans la limite du plafond global défini pour les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation devront saisir le Comité Social Territorial (CST) pour avis préalable.

2 textes ont également été publiés au Journal Officiel du 14 juillet 2024 :

- Le [décret n° 2024-803](#) du 13 juillet 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires assurant des fonctions de personnel de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale sans appartenir à ce corps et portant diverses dispositions applicables aux fonctionnaires appartenant à ce corps.

Ce décret a pour objet d'instaurer une indemnité pour les fonctionnaires assurant le remplacement des personnels de direction ou occupant un poste d'adjoint dans un lycée dépourvu d'un tel poste, sans appartenir à ce corps.

Il modifie et abroge également certaines dispositions indemnitaires, suite à l'adhésion du corps des personnels de direction précités au RIFSEEP.

Cette indemnité est transposable au cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique à compter du 1er septembre 2024.

- L'[arrêté du 13 juillet 2024](#) fixant les montants annuels des indemnités prévues par le décret sus-mentionné.

Ce texte fixe ainsi les montants annuels de l'indemnité d'intérim et de l'indemnité de faisant fonctions (indemnité transposable au cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique à compter du 1er septembre 2024).

Assurance chômage

Le [décret n°2024-853 du 30 juillet 2024](#) prolonge les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage actuelles jusqu'au 31 octobre 2024.

CONCOURS / EMPLOI

Recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique

Le [décret n° 2024-759](#) du 7 juillet 2024 et l'[arrêté du 8 juillet 2024](#) fixent les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique.

Les autorités organisatrices de concours peuvent donc tenir à distance, au moyen de la visioconférence, des épreuves orales, auditions et les entretiens en vue du recrutement des agents de la fonction publique. Cela concerne les épreuves orales :

- Des concours (internes, externes, 3ème concours),
- Des recrutements hors concours,
- Des recrutements via le dispositif PACTE,
- Des recrutements des personnes en situation de handicap,
- Des examens professionnels de la promotion interne,
- Des avancements de grade dont la sélection est opérée par voie de concours professionnel.

L'objectif est de répondre aux besoins spécifiques de certains candidats en raison de leur situation géographique (les candidats d'outre-mer ou résidant à l'étranger) ou de leur situation personnelle (handicap, grossesse ou dont l'état de santé le nécessite). Dans ce dernier cas les candidats doivent produire à l'autorité organisatrice un certificat médical délivré par un médecin agréé et comportant la mention de l'aménagement relatif à la visioconférence. Tout autre candidat bénéficiera, à sa demande, du recours à la visioconférence, sous réserve que l'arrêté d'ouverture du concours ou du recrutement le spécifie.

Par ailleurs, les membres des jurys, comités et commissions de sélection peuvent participer aux délibérations par le biais de la visioconférence.

Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2024, à l'exception de celles relatives aux délibérations des membres de jury, comités et commissions de sélection qui entrent en vigueur le 9 juillet 2024.

PREVENTION / HANDICAP

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Une [circulaire du 11 juin 2024](#) relative à l'élaboration du DUERP et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique vise à rappeler la réglementation en vigueur et à promouvoir l'action sur les situations de travail, afin que la prévention et la protection ainsi que la promotion de la santé et de la sécurité au travail s'inscrivent dans la pratique de tous (agents, employeurs, élus, encadrants et représentants du personnel).

Pour rappel, les employeurs publics sont tenus de mettre en place un DUERP. L'annexe de la circulaire sus-mentionnée rappelle notamment les conséquences juridiques de l'absence d'un tel document (responsabilité civile et responsabilité pénale de l'employeur).



Pour rappel le service prévention du CDG89 est à votre disposition pour vous accompagner à la réalisation du DUERP. N'hésitez pas à nous contacter : prevention@cdg89.fr

Un guide pratique sur la retraite des agents en situation de handicap dans la fonction publique

Dans un contexte de réforme du système de retraite en 2023 et d'absence de support recensant l'ensemble des informations relative au système retraite en place dans la fonction publique pour les personnes en situation de handicap, le FIPHFP a souhaité réaliser un [guide pratique](#) sur cette thématique.

INFORMATIONS DIVERSES

Écarts de rémunération entre femmes et hommes dans les communes et les EPCI de plus de 40 000 habitants lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents

Les régions, les départements, les communes et les EPCI de plus de 40 000 habitants ainsi que le CNFPT, gérant au moins 50 agents, sont tenus de publier chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante après avis du Comité Social Territorial (CST).

En cas de non-publication de ces indicateurs, une pénalité financière est prévue.

2 décrets d'application ont été publiés au Journal Officiel du 14 juillet 2024. Ils entrent en vigueur le 15 juillet 2024 :

1 Le [décret n° 2024-801](#) du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale (FPT) définit :

- les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation ;
- les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et d'information des instances de dialogue social ;
- le régime de sanctions applicables en cas de non publication des résultats ou de résultats inférieurs à une cible fixée par décret.

2 Le [décret n° 2024-802](#) du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPT vise à déterminer :

- la période de référence à prendre en compte ;
- l'effectif des agents à prendre en compte pour le calcul des indicateurs ;
- les éléments de la rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs ;
- la méthode de calcul des indicateurs et barème à appliquer aux résultats obtenus.



Calendrier :

- **Au plus tard le 30 septembre** : publication des indicateurs et actions mises en place par les collectivités sur leur site internet.
- **Au plus tard le 15 octobre** : transmission de ces informations par les employeurs au préfet.
- **Au plus tard le 15 novembre** : le cas échéant, publication des objectifs de progression par les collectivités sur leur site internet quand les résultats n'ont pas atteint la cible mentionnée à l'article L.132-9-5 du code général de la fonction publique (par voie numérique ou par tout autre moyen)
- **Au plus tard le 30 novembre** : le cas échéant, transmission au préfet des objectifs de progression et les informations relatives à leur publication.
- **Au plus tard le 7 décembre** : transmission par chaque autorité des informations au ministre chargé des collectivités territoriales.
- **Au plus tard le 31 décembre** : publication sur le site internet du ministère de la Fonction publique

Protection fonctionnelle : extension du dispositif aux agents publics entendus en audition libre

Pour rappel l'article L 134-4 du CGFP précise que, pour un agent public faisant l'objet de poursuites pénales, la protection fonctionnelle est attribuée dans 3 situations :

- 1/ Lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions,
- 2/ L'agent public entendu en qualité de témoin assisté,
- 3/ L'agent public placé en garde à vue ou qui se voit proposer une mesure de composition pénale.

Le Conseil constitutionnel (décision n°2024-1098 QPC du 4 juillet 2024) admet et étend le bénéfice de la protection fonctionnelle à un agent public entendu en audition libre.

Publicité des actes pris par les communes et leurs groupements

Le [décret n° 2024-719](#) du 5 juillet 2024 relatif aux règles de publicité des actes pris par les communes et leurs groupements précise les sites Internet auxquels peuvent recourir les communes, les syndicats de communes et les syndicats mixtes « fermés » pour la publication de certains de leurs actes (les actes réglementaires et les décisions ni réglementaires, ni individuelles) :

- Si une **commune de moins de 3 500 habitants ne dispose pas d'un site internet**, la délibération par laquelle elle choisit un des modes de publicité prévus au 1° (affichage) ou au 2° (publication sur papier) du IV de l'article L. 2131-1 du CGCT est publiée sur le site de l'EPCI à fiscalité propre dont elle est membre. La commune informe le public, par tout moyen, de l'adresse du site internet sur lequel est publiée cette délibération.
- **Lorsqu'un syndicat de communes ne dispose pas du site internet prévu à l'article R. 2131-1 du CGCT**, la délibération prévoyant les modes de publicité est publiée sur le site de la commune où se situe le siège dudit syndicat. Si cette commune ne dispose pas de site internet, la délibération est publiée sur le site internet de l'EPCI à fiscalité propre dont est membre la commune où se situe le siège du syndicat de communes. Le syndicat de communes informe le public, par tout moyen, de l'adresse du site internet sur lequel est publiée cette délibération.

Lanceurs d'alerte dans la fonction publique

Une [circulaire du 26 juin 2024](#) relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique précise :

- le cadre juridique applicable aux « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique,
- les modalités de recueil des signalements et leur traitement
- ainsi que les garanties et protections dont bénéficient les agents.



Pour aller plus loin, un [guide](#) dédié aux lanceurs d'alerte a été réalisé par le Défenseur des droits.

Statut de l'élu(e) local(e) : mise à jour de juillet 2024

La [brochure « Statut de l'élu\(e\) local\(e\) »](#) de l'Association des Maires de France comprenant l'ensemble des dispositions relatives aux conditions d'exercice des mandats locaux a été mise à jour le 25 juillet 2024 (nouveau relatives à la formation des élus suite à l'intégration de l'application « France Identité », modalités de calcul du montant net social, modulation des indemnités de fonctions...)

LA VIGIE



Un manquement de diligence et de rigueur dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie peut entraîner un licenciement pour insuffisance professionnelle ([CAA de Douai, 22DA01087 du 19 juin 2024](#))

Pour contester son licenciement pour insuffisance professionnelle, une secrétaire de mairie ne saurait se prévaloir de ce que certaines erreurs relevées par la commune durant deux ans seraient la conséquence de manquements d'autres agents communaux. Pour les juges, dès lors que ces derniers étaient placés sous la responsabilité de la secrétaire de mairie (attachée territoriale), ces manquements, à les supposer établis, ne peuvent suffire à expliquer son manque de diligence et de rigueur dans l'exercice de ses fonctions, en particulier concernant des dossiers susceptibles d'avoir une incidence financière importante.



L'envoi de courriels irrespectueux à sa hiérarchie peut justifier une sanction ([CAA de Douai, 23DA01157 du 21 mai 2024](#))

La liberté d'expression n'autorise pas l'agent à adopter un comportement irrespectueux envers sa hiérarchie, quand bien même il serait fondé à se plaindre de dysfonctionnements du service.

Ainsi, le ton ironique et désobligeant par lequel l'agent s'est adressé de manière désinvolte à son directeur de pôle et à la directrice générale des services constitue un manquement à son devoir d'obéissance, de nature à justifier une sanction. En prononçant une exclusion de trois jours de l'agent, l'autorité territoriale n'a commis aucune erreur d'appréciation.



Un supérieur hiérarchique a une obligation de dignité envers ses agents ([CAA de Toulouse, 22TL21342 du 23 mai 2024](#))

Un chef de service refuse de saluer une de ses subordonnées, de lui parler et limite excessivement ses attributions. Par ailleurs, il était reproché à l'intéressé d'avoir falsifié la signature d'un élu sur des bons de commandes, de ne pas avoir respecté ses horaires de travail et enfin, d'avoir fait participer son fils de 8 ans à des activités interdites au moins de 11 ans dans sa collectivité.

Pour les juges, ce supérieur hiérarchique a eu un comportement impropre à ses fonctions de chef de service en adoptant un comportement contraire au principe de dignité et de probité.

L'exclusion de fonctions de l'agent pour une durée d'un an (dont six mois avec sursis) a été jugée proportionnée.

ACTUALITÉS DU CDG

RSU : LA CAMPAGNE 2023 EST TOUJOURS EN COURS

Nous vous rappelons que la campagne RSU 2023 est **ouverte depuis le mois d'avril 2024 et qu'elle prendra fin le 31 octobre 2024.**

N'hésitez donc pas à vous rapprocher du service « RSU » du centre de gestion via l'adresse e-mail bs-rsu@cdg89fr ou par téléphone au 03.86.51.43.43.

En effet, le CDG vous propose :

- Un accompagnement individualisé en cas de difficultés de saisie (permanence téléphonique) ;
- Des documents préparatoires pour collecter vos données ;
- La prestation "Rapport Social Unique à façon" qui vous permet de déléguer intégralement au CDG 89 la saisie du rapport.

Conseil du CDG : Profitez de la période estivale pour procéder à la collecte des données de votre collectivité et saisir votre RSU.

