

À la rencontre des territoires



Les cafés du Printemps

Du 16 au 19 avril 2024





Sommaire

Introduction

1. L'emploi des agents saisonniers

2. Focus secrétariat de mairie

Pause

3. Les outils de prévention au travail et le remboursement du FNP pour l'achat de matériel

4. La retraite progressive : les outils de simulation

5. Les leviers RH pour l'attractivité et la QVCT de l'emploi territorial

6. À vos agendas



Joyeux anniversaire !

Êtes-vous prêts à relever le défi
des 40 ans du statut ?!



1 Les agents saisonniers

Références juridiques

- Code général de la fonction publique
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Code du travail

1. Le CDD saisonnier de droit public

Recrutement sur emploi non permanent - article L. 332-23 2° du CGFP
Contrat pour faire face à un **accroissement saisonnier d'activité**

Définition

Contrat pour accomplir des tâches normalement appelées à se répéter chaque année en fonction du rythme des saisons

Durée du contrat

6 mois maximum (renouvellement compris)
sur une même période de 12 mois

Possibilité ouverte aux SDIS pour le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires

2. Cas particulier : le CDD saisonnier privé

Si recrutement infructueux par l'autorité territoriale et le service missions temporaires du CDG



Recours possible aux entreprises de travail temporaire dans les conditions prévues par l'article L. 1251-1 du code du travail

Si le recrutement est réalisé par une structure de droit privé (EPIC, association, entreprise d'intérim), l'agent relèvera du droit privé.



Contrat de travail conclu sur la base de l'article L. 1242-2 du code du travail

3. Le contrat d'engagement éducatif CEE

Contrat de travail à durée déterminée de droit privé

Participation **occasionnelle** à des fonctions **d'animation ou de direction** d'un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif, à l'occasion des **vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs**

- séjours de vacances d'au moins 7 mineurs, lorsque la durée de l'hébergement est supérieure à 3 nuits consécutives
- séjours courts d'au moins 7 mineurs pour 1 à 3 nuits
- hébergement d'1 à 4 nuits d'au moins 7 mineurs pendant au moins 14 jours consécutifs ou non au cours d'une même année sur le temps périscolaire ou extrascolaire, dès lors qu'il concerne les mêmes mineurs dans le cadre du même projet éducatif

Interdiction d'engager :

- un salarié en CEE pour une durée supérieure à **80 jours de travail sur 12 mois consécutifs**
- une personne qui anime déjà des accueils de mineurs en semaine sur les périodes d'école

La collectivité doit avoir reçu la qualification pour l'accueil collectif de mineurs, accordée par le préfet **après déclaration par l'autorité territoriale.**

4. Les stagiaires BAFA

2 possibilités
de recrutement

en qualité d'**agent contractuel de droit public**
rémunéré sur la base d'un indice de la fonction publique

en qualité de **collaborateur occasionnel du service public**
(bénévole de la FPT) et il ne perçoit aucune rémunération

NB : Les stagiaires BAFA ne peuvent pas percevoir de gratification car ils ne sont pas des étudiants stagiaires.

5. Les enfants du personnel



Leur recrutement doit se faire dans le respect du principe constitutionnel d'**égal accès aux emplois publics**.

La Halde et le Défenseur des droits précisent que le fait de réserver des emplois saisonniers aux enfants du personnel caractérise une **discrimination fondée sur la situation de famille**, visée par les articles 225-1 et 225-2 du code pénal.

6. Les veillées nocturnes

Dans le cadre des séjours, le temps de présence physique des animateurs doit être décompté comme du temps de travail effectif **pendant toute la nuitée**, ceux-ci n'étant pas libres de vaquer à des occupations personnelles.

Afin de tenir compte des périodes d'inaction, l'employeur peut ne rémunérer qu'une partie des heures de veille, selon un **régime d'équivalence horaire** fixé par délibération après avis du CST.

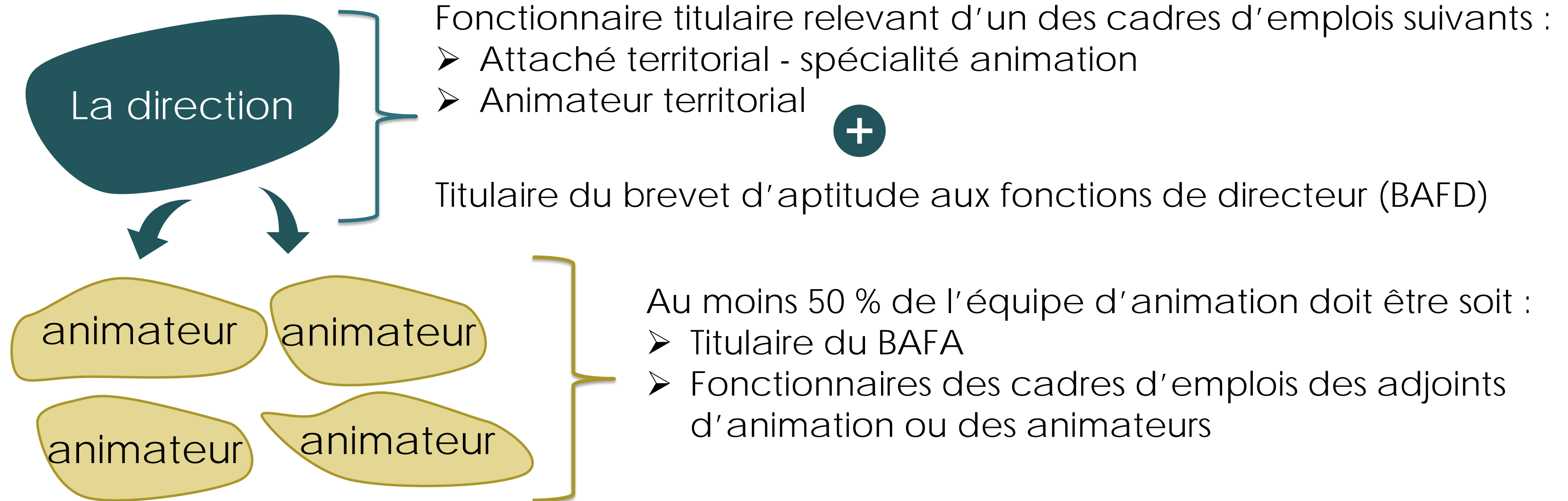


Dès lors, concernant les périodes de surveillance nocturne, en l'absence de législation spécifique en matière de durée équivalente dans la FPT, l'autorité territoriale peut se référer au régime retenu par l'arrêt de la CAA de Nantes en date du 30/6/2009 :

- Nuit de 21 h à 7 h : rémunération sur la base de 3 h 30, majorée de 50 % le week-end et les jours fériés ;
- Journées d'attente lors des convoys : rémunération sur la base de 4 h de travail effectif.

7. L'encadrement

Dans les accueils de loisirs extra-scolaires avec ou sans hébergement



Taux d'encadrement, un animateur pour :

- 8 mineurs âgés de moins de 6 ans
- 12 mineurs âgés de 6 ans ou plus

8. Les emplois techniques -> travaux interdits aux mineurs

Principe : interdiction d'emploi des travailleurs mineurs sur certaines catégories de travaux qui les exposent à des risques pour leur santé, leur sécurité ou qui excèdent leurs forces

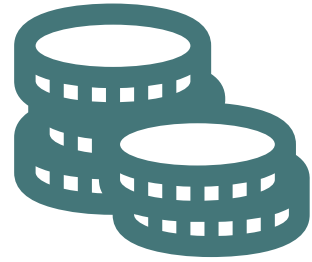
Dérogation : possible uniquement pour les apprentis mineurs d'au moins 15 ans selon une procédure précisée par le décret du 10 juin 1985 (la nécessité d'un document unique de la collectivité à jour pour permettre l'évaluation des risques existants ou encore l'encadrement du jeune par une personne compétente,...)

Une délibération est prise en ce sens par l'organe délibérant et transmise pour information aux membres de la formation spécialisée ou du CST, et à l'ACFI.

Les travaux interdits sont fixés par le code du travail aux articles D. 4153-20 et suivants

Travaux portant atteinte à l'intégrité physique ou morale	Conduite d'équipements de travail mobile automoteurs et d'équipements de travail servant au levage
Travaux exposant à des agents chimiques dangereux	Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail
Travaux exposant à des agents biologiques	Travaux temporaires en hauteur
Travaux exposant à des vibrations mécaniques	Travaux avec des appareils sous pression
Travaux exposant à des rayonnements	Travaux en milieu confiné
Travaux en milieu hyperbare	Travaux en contact du verre ou du métal en fusion
Travaux exposant à un risque d'origine électrique	Travaux exposant à des températures extrêmes
Travaux comportant des risques d'effondrements et d'ensevelissement	Travaux en contact d'animaux

9. Fixation du montant de rémunération



Pour fixer la rémunération de l'agent contractuel, l'autorité territoriale se base sur les éléments suivants :

- Niveau de diplôme,
- Expérience professionnelle,
- Nature des fonctions exercées.

Un **régime indemnitaire** peut également être versé aux saisonniers en fonction de ce qui est prévu localement par voie de délibération.

10. Formalités de fin de contrat

À L'EXPIRATION DU CONTRAT

Certificat de travail

Reçu pour solde de tout compte

Attestation France Travail



Les agents en CDD pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité sont exclus du bénéfice de l'indemnité de fin de contrat.



2.

F o c u s s e c r é t a r i a t
d e m a i r i e

1. Nouvelle tutrice départementale

Jeannine PASQUETTE

**Tutrice départementale
des secrétaires de mairie**

tutorat@cdg50.fr | 02.33.77.89.00

2. Animation du réseau des secrétaires généraux de mairie



Loi n°2023-1380 du 30
décembre 2023



Visant à revaloriser le métier de
secrétaire de mairie

L'article L. 452-38 du code général de la fonction publique est complété par un 13° ainsi rédigé : « Les Centres de Gestions assurent l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie dans leur ressort territorial, sans préjudice des autres dispositifs en ce sens animés par d'autres acteurs locaux. »



Application immédiate

Pourquoi cette nouvelle mission ?

Échanger
des pratiques

Partager des
connaissances et un
savoir-faire

Rompre l'isolement
des secrétaires de
mairie

Redonner de l'attractivité à un métier
passionnant

Vous serez les acteurs/actrices de cette nouvelle mission des Centres de gestion



Enquête pour lister vos besoins, vos attentes et vos envies d'échange



Prendre une part active aux ateliers et rencontres proposés par le CDG50

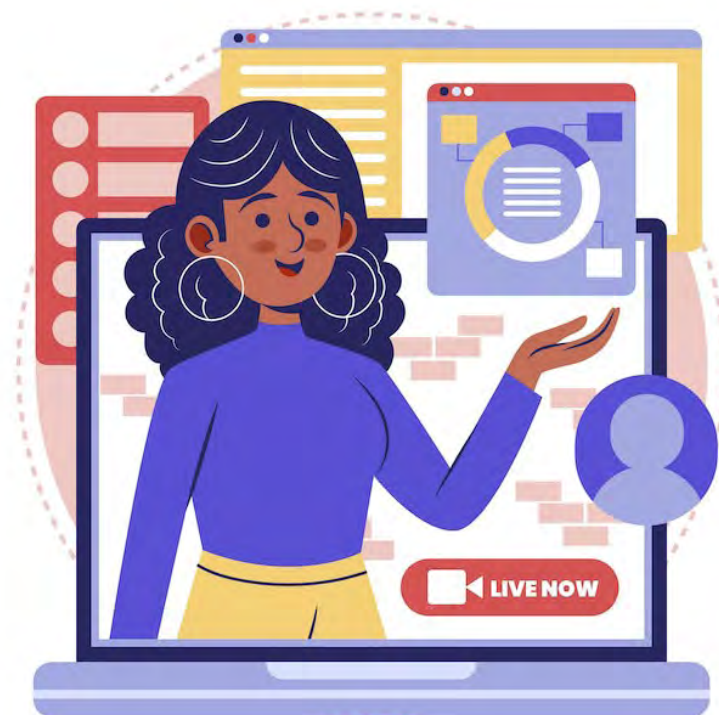


Construire et développer des liens
entre les acteurs du réseau

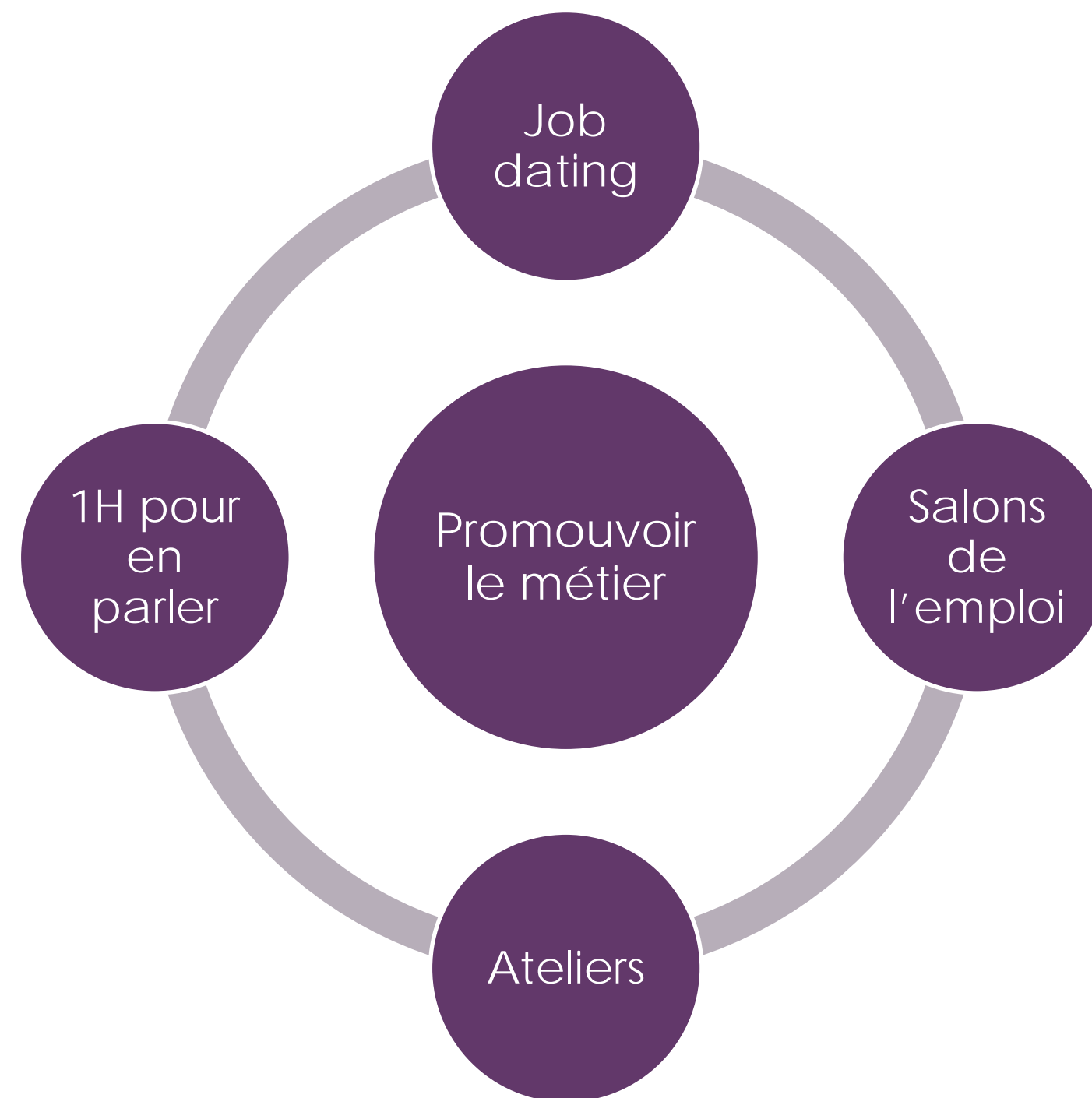
S'appuyer sur les réseaux existants

Rencontres sous forme d'ateliers
sur des thèmes précis et concrets

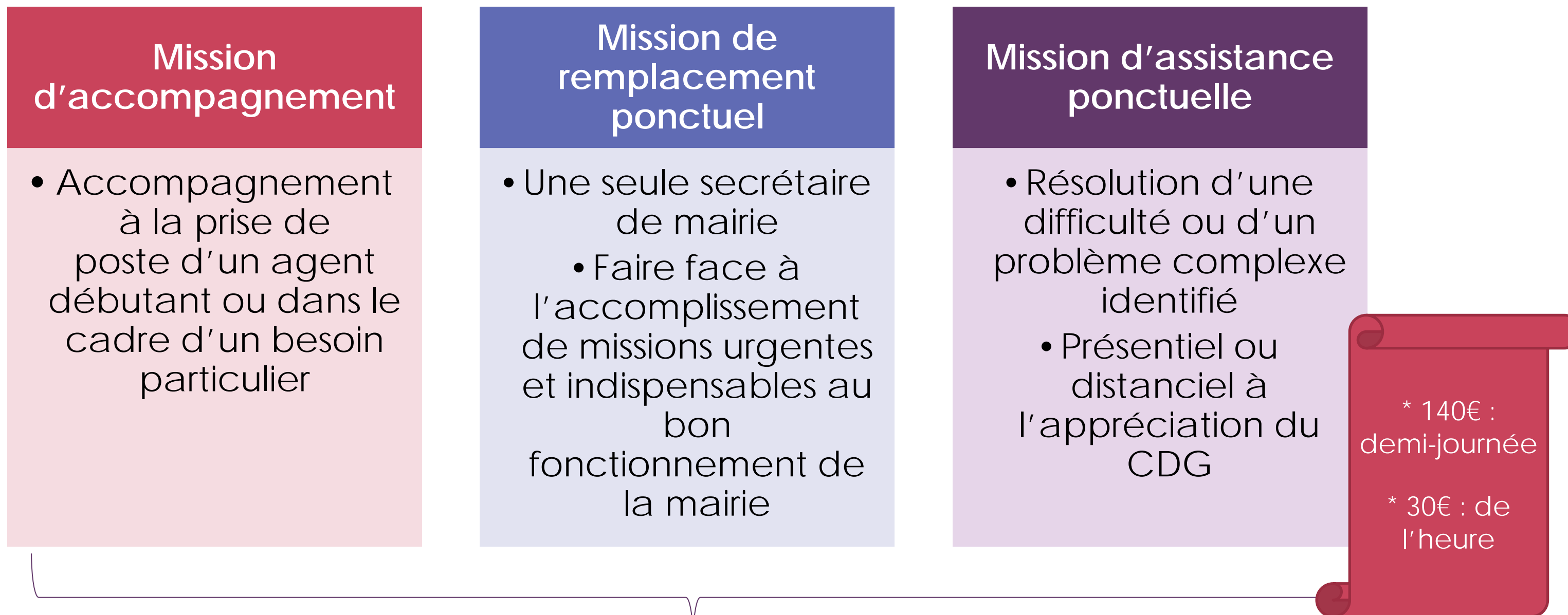
Partager des supports/outils/tableaux
de bord



« Ambassadrice »
du métier de secrétaire
de mairie
Jeannine PASQUETTE

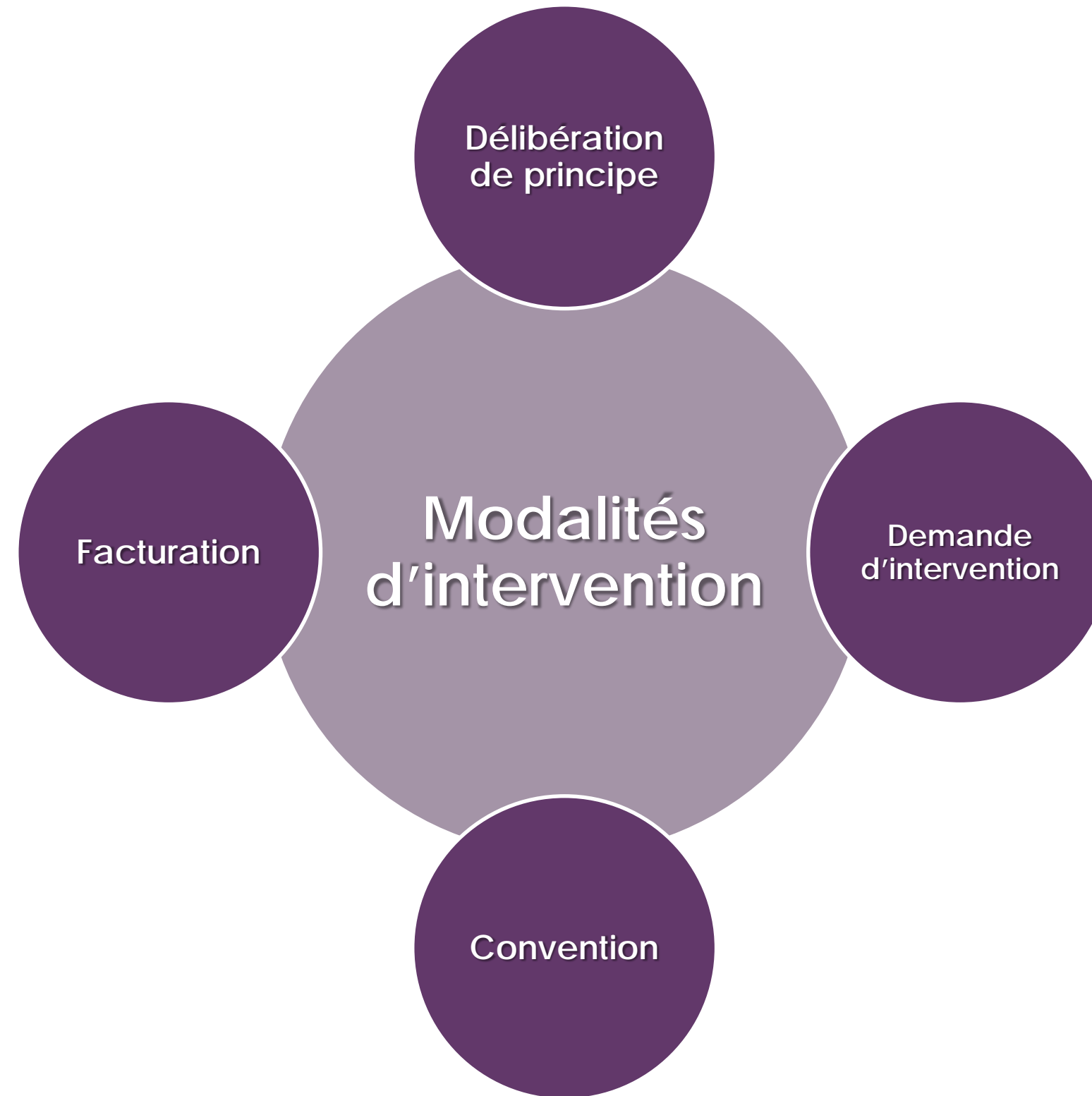


3. Tutorat des secrétaires de mairie et appui technique



Collectivités de moins de 2 500 habitants

➔ Missions payantes €



Une interlocutrice unique



tutorat@cdg50.fr



02.33.77.89.00

4. Focus Loi secrétaire de mairie

Date d'effet
01/01/2024

Nouvelle appellation

Les secrétaires de mairie deviennent
SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX de mairie

Formation obligatoire

Dans sa première année, le SECRÉTAIRE
GÉNÉRAL de mairie suivra une formation
adaptée au métier (*décret en attente*)

Réseau

Les centres de gestion animent un
réseau SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
de mairie

Promotion B sans quota

Temporaire jusqu'au 31/12/2027 : promotion interne rédacteur
sans quotas (*décret en attente*)

Pérenne : fonctionnaires de cat. C ayant validé une formation
qualifiante pourront être nommés en catégorie B afin d'exercer
les fonctions de SGM
(*décret en attente*)

Arrêté de nomination

Le maire nomme un agent exerçant
les fonctions de SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
de mairie

Contractuel

Nouveau motif de contrat pour assurer les
fonctions de SECRÉTAIRE GÉNÉRAL de mairie
dans les communes de - 2000 habitants

Avancement d'échelon

Instauration d'un avantage
spécifique d'ancienneté
(*décret en attente*)

À compter du 01/01/2028

Nomination au moins
en Cat B dans les communes de - 2000 hab
et en Cat A dans les communes de + 2000 hab



Avez - vous
des questions ?



3.

La prévention des risques professionnels

Principes généraux de prévention : les obligations de l'employeur

Les employeurs publics territoriaux sont soumis aux mêmes obligations que les employeurs privés en matière de prévention des risques professionnels :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » (art. L4121-1 du CdT)

« Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. » (art. L4122-1 du Cdt)

La FPT relève des dispositifs des livres I à V de la 4^{ème} partie du CdT: Santé et sécurité au travail.

Principes généraux de prévention

L'employeur met en œuvre ces mesures sur le fondement des 9 principes généraux de prévention :

1. Éviter les risques

2. Évaluer les risques

3. Combattre les
risques à la source

4. Adapter le travail
à l'homme

5. Tenir compte de
l'évolution
technique

6. Remplacer ce
qui est dangereux

7. Planifier la
prévention

8. Donner la priorité
aux mesures de
protection
collective

9. Donner les
instructions
appropriées aux
travailleurs

Organisation de la prévention des risques professionnels : outils et acteurs

Décret 85-603 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail dans la FPT

DUERP : Le décret n° 2001-1016 impose aux employeurs publics de réaliser une **évaluation des risques professionnels** et de la mettre à jour régulièrement.

- Définition d'actions de prévention des risques et de protection des agents
- MAJ tous les ans

Assistant / conseiller de prévention désigné par AT : assister et conseiller dans la démarche d'évaluation des risques, de prévention et dans la mise en œuvre des règles



Dispositif expérimental du FNP de la CNRACL

- **Depuis 5 mars 2024**

Fonds national de prévention (FNP) de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)

Lancement d'une expérimentation permettant le remboursement direct de matériel à visée de prévention des risques professionnels :

- ➔ **aux employeurs territoriaux, immatriculés à la CNRACL de moins de 50 affiliés**
- ➔ **limitée à une demande annuelle**
- ➔ **les demandes seront à effectuer sur le site Mes démarches simplifiées**

➤ Accéder à l'offre de [remboursement de matériel](#).

Remboursement de matériel de prévention

Matériel

- identifié comme utile à la prévention des risques professionnels ;
- acquis en 2023 et/ou 2024.

Critères d'éligibilité

- disposer d'un Document Unique à jour ;
- être immatriculé à la CNRACL et avoir au moins un agent affilié ;
- pas de remboursement par un autre organisme.

Montant

- 80 % de la dépense réalisée
- plafonné à 3000 € TTC
- minoré de 50 % pour employeurs ayant moins de 50 % de leurs effectifs affiliés à la CNRACL

Dépôt de la demande

Déposée via « Mes demandes simplifiées » : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/fnp-cnracl-accompagnement-financier-en-materiel>

Le remboursement par le FNP de la CNRACL n'est pas de droit.

Matériel de prévention

Équipements pour postes administratifs :

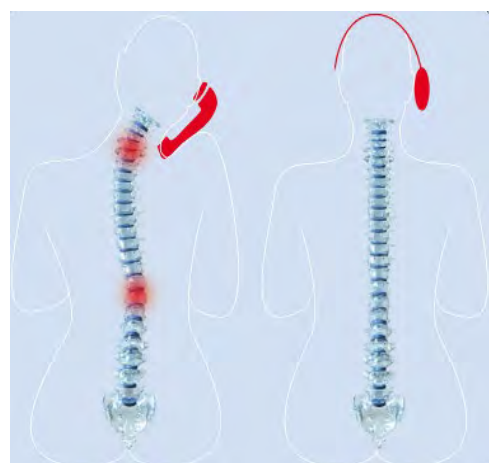


Illustration Onedirect



Protections auditives sur mesure
(bouchons moulés) :



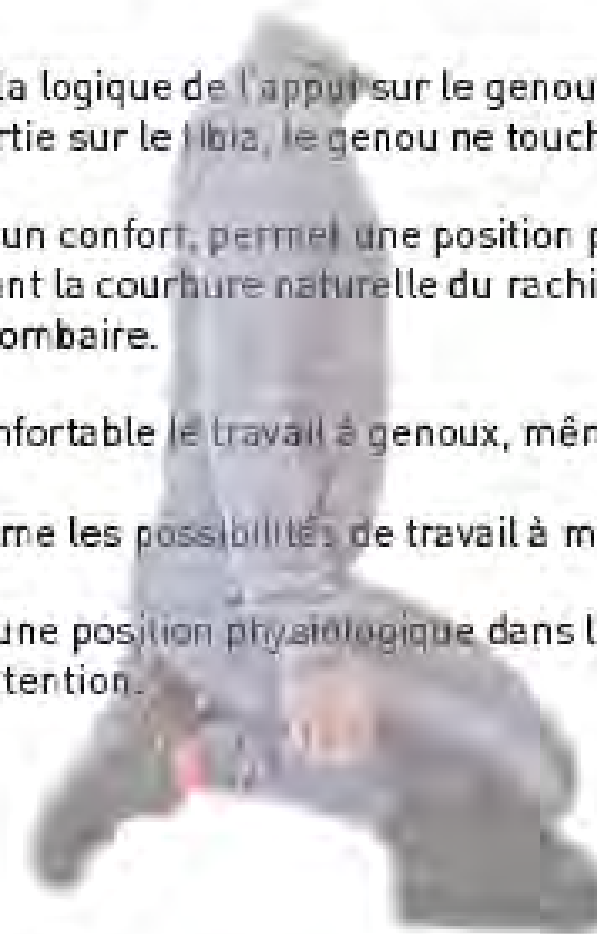
ORTAER CALES D'APPUI

**Outil novateur de correction posturale,
supprime les contraintes liées au travail
à genoux et/ou au basculement
du buste penché en avant.**

- ✓ Change la logique de l'appui sur le genou, la pression est répartie sur le tibia, le genou ne touche pas le sol.
- ✓ Procure un confort, permet une position physiologique préservant la courbure naturelle du rachis grâce du confort lombaire.
- ✓ Rend confortable le travail à genoux, même prolongé.
- ✓ Transforme les possibilités de travail à mi-hauteur.
- ✓ Permet une position physiologique dans les tâches de manutention.

Cales d'appui ORTAER :

<https://ortaer.com/presentation/>





Avez - vous
des questions ?

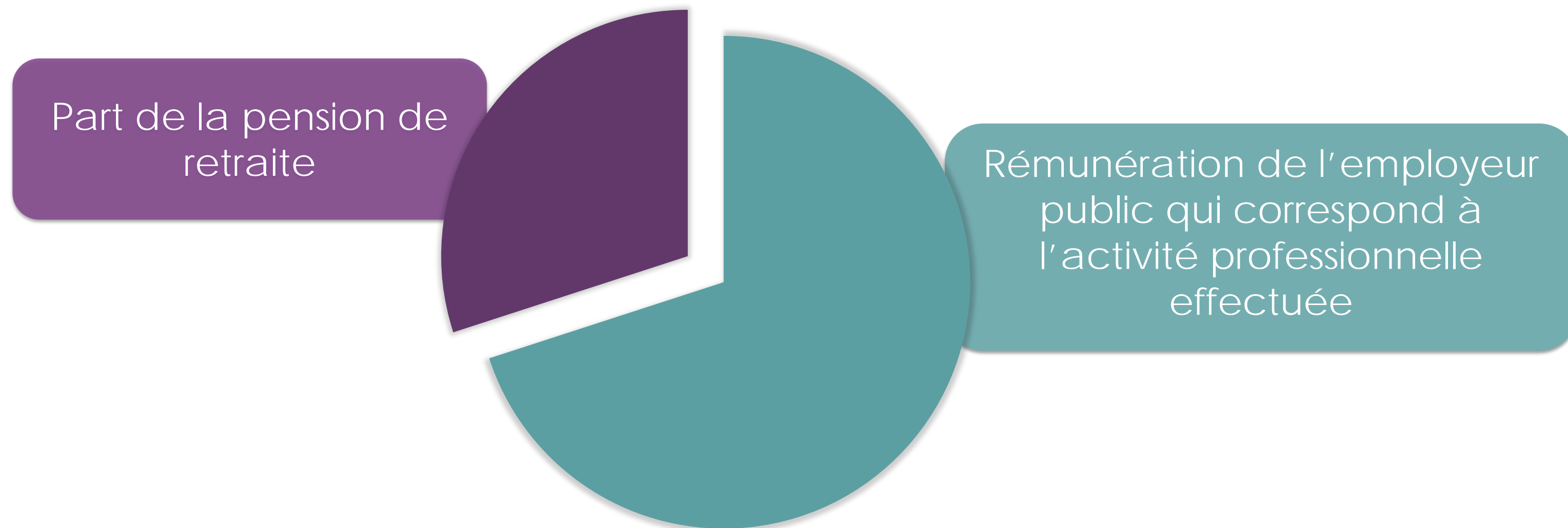


4.

La retraite progressive et outils de simulation

1. Qu'est-ce que la retraite progressive ?

Dispositif qui permet, en fin de carrière, de **percevoir une partie de sa retraite tout en continuant à exercer leur activité professionnelle à temps partiel ou à temps réduit.**



Exemple : l'agent autorisé à diminuer son activité à 70% percevra
70% de sa rémunération par son employeur
30% de sa pension par sa ou ses caisses de retraite.

2. Les conditions de la retraite progressive CNRACL

3 conditions cumulatives :

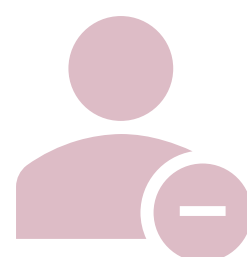


Être à moins de 2 ans de l'âge légal de droit commun de sa génération

- ➔ Pour les agents nés entre septembre 1961 et 1967, cet âge d'octroi évolue au même rythme que l'âge légal.
- ➔ Pour les agents nés en 1968, 62 ans, si votre âge légal est 64 ans.



Justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance
toutes activités confondues (CNRACL, CARSAT, MSA...)



Exercer à temps partiel (agents à temps plein) ou à temps réduit (agents à temps non complet).

La quotité travaillée doit être comprise entre 50% et 90%.



Le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas droit à la retraite progressive.

- Dispositif transitoire pour les agents nés entre septembre 1961 et 1967 -

Génération	Âge légal de droit commun	Âge de départ en retraite progressive
Septembre 1961 - Décembre 1961	62 ans 3 mois	60 ans 3 mois
1962	62 ans 6 mois	60 ans 6 mois
1963	62 ans 9 mois	60 ans 9 mois
1964	63 ans	61 ans
1965	63 ans 3 mois	61 ans 3 mois
1966	63 ans 6 mois	61 ans 6 mois
1967	63 ans 9 mois	61 ans 9 mois
1968 et après	64 ans	62 ans

3. La demande de retraite progressive CNRACL

❑ À l'initiative de l'agent

Agent à temps plein

Demander un temps partiel et sa retraite progressive.

☒ Attention, l'employeur conserve son pouvoir d'appréciation en matière d'autorisation du temps partiel dans un délai de 2 mois.

❑ **Au moins 6 mois avant la date souhaitée (conseillée)**

Agent déjà à temps partiel

Demander sa retraite progressive sans obligation de changement de taux horaire.

❑ La procédure est différente selon la situation de l'agent :

Agent à temps non complet et inférieur à 90% du temps complet
Soit de 28h à 31h30min

Demander sa retraite progressive sans obligation de changement de taux horaire.

Agent à temps non complet sur un ou plusieurs emplois dépassant 90% du temps complet
Soit plus de 31 h 30 min

Demander à réduire son temps de travail et sa retraite progressive.

☒ Attention, l'employeur conserve son pouvoir d'appréciation en matière de création de poste.



Si la réduction du temps de travail entraîne une durée inférieure à 28 heures, l'agent en retraite progressive ne sera plus affilié à la CNRACL pendant la période de la retraite progressive.

4. La demande de retraite progressive au régime général

En tant qu'agent cotisant au régime général ou ayant cotisé dans différents régimes de retraite

Au même titre que la liquidation définitive, il appartient à l'agent de contacter la CARSAT et, le cas échéant, chaque régime auquel il a acquis des droits pour connaître les démarches à effectuer et les conditions.

Par exemple :

ASSURANCE RETRAITE

(CARSAT)

Formulaire de demande de retraite progressive

Attestation Employeur de retraite progressive
à transmettre à la CARSAT régional après avoir été rempli et signé de l'employeur

Ces deux éléments sont disponibles sur le site d'Assurance Retraite.



Les agents de France-Services sont habilités à conseiller les agents dans leurs démarches concernant leur retraite du régime général.

5. Le traitement de la demande de retraite progressive

Pour agent CNRACL :

- Après réception de la demande de l'agent, l'employeur doit initier le dossier dématérialisé de retraite progressive dans PEP'S.
- Depuis la thématique « Droits à pension », service « Liquidation de pensions CNRACL » de PEP'S, lors de la saisie d'une demande d'un dossier de liquidation, **indiquez si la demande de pension de l'agent relève d'un passage en retraite progressive**, en cochant « oui » comme visualisé ci-dessous :

 Oui Non', and 'Date d'effet souhaitée de retraite progressive *' (date input). A red box highlights the 'Retraite progressive' section. At the bottom, there are 'Valider' and 'Annuler' buttons. A legend indicates that fields with an asterisk are mandatory."/>

Liquidation de pensions CNRACL

Saisie d'une demande de dossier de liquidation

N° sécurité sociale (avec clé) * :

Nom patronymique * :

Type de dossier * : Pension normale

Retraite progressive : Oui Non

Date d'effet souhaitée de retraite progressive * :

* Champs obligatoires

Valider Annuler

Le dossier de retraite progressive comporte les mêmes éléments que le dossier de liquidation d'une retraite définitive.

6. Le simulateur de la retraite progressive

En tant qu'actif, se connecter à son espace personnel de retraite :

Agent fonctionnaire CNRACL

The screenshot shows the website interface for public servants. A red box highlights the header with the logo of the Caisse des Dépôts Groupe and the text 'Politiques sociales. ma retraite publique MAREP'. Another red box highlights the 'Thématiques' sidebar, with 'Mes simulations de retraite' selected. A third red box highlights the 'Mon estimation retraite' section, which includes the text: 'Grâce au simulateur de retraite en ligne M@rel, simulez votre retraite, à tout âge et selon différents scénarios de carrière.' and buttons for 'Accéder' and 'En savoir plus'. A black arrow points from the header box to the sidebar.

Agent cotisant au régime général ou ayant cotisé dans différents régimes de retraite

The screenshot shows the website interface for general contributors. A teal box highlights the header with the 'l'assurance retraite' logo and navigation options 'Je suis actif' and 'Je suis retraité'. A search bar is also visible. A teal box highlights the 'Mes démarches' section, which includes a progress bar with steps: 'Suivre ma carrière', 'Préparer ma retraite', 'Demander ma retraite', and 'Suivre ma retraite'. Below this, a teal box highlights the 'Mes démarches pour Suivre ma carrière' section, which includes five cards: 'Consulter mon relevé de carrière', 'Consulter ma carrière', 'Certifier mon parcours professionnel', 'Obtenir mon âge de départ à la retraite', and 'Estimer le montant de ma retraite'. A black arrow points from the header box to the 'Mes démarches' section.

En tant qu'employeur, pas de simulateur disponible à ce jour.

4. La retraite progressive et outils de simulation | 6) Le simulateur de la retraite progressive

Ce simulateur est proposé par vos régimes de retraite.
Ce service est gratuit : vos données ne font l'objet d'aucune transaction commerciale.



Pour lire la transcription de la vidéo, cliquez sur ce lien.

[Voir mon estimation](#)

Visualisez 3 âges de départ possibles en fonction des informations transmises par vos régimes de retraite.

[Personnaliser mon estimation](#)

Personnalisez votre situation future (âges de départ, changement de statut, expatriation...) pour estimer au mieux votre montant de retraite.

Estimation personnalisée en fonction des situations familiale et professionnelle de l'assuré

4. La retraite progressive et outils de simulation | 6) Le simulateur de la retraite progressive

Mon estimation retraite

En partant à 64 ans > Comprendre mes possibilités de départ	Avec 171 trimestres enregistrés > Comprendre mes droits	Vous pourriez avoir droit à 1 401 € bruts/mois > Comprendre mon montant
--	---	---


Sur quelles informations s'appuie l'estimation ?

Mon estimation retraite personnalisée | Télécharger (PDF ~180 ko) Brut Net avant impôts

En partant à 64 ans	le 1 mars	à l'âge légal	1 401 € bruts/mois
En partant à 64 ans et 1 mois	le 1 avr.	au taux plein	1 427 € bruts/mois
En partant à 67 ans	le 1 mars	à l'âge du taux plein automatique	1 726 € bruts/mois

En fonction des situations familiale et professionnelle de l'assuré, plusieurs estimations peuvent être proposées.

En dessous des estimations :

 **Vous êtes éligible à la retraite progressive.**

Vous pouvez en bénéficier à partir de vos 62 ans. **Vous réduisez votre temps de travail en fin de carrière, tout en percevant une partie de votre retraite.** Vous continuez aussi à cotiser pour votre retraite définitive.

[Simuler ma retraite progressive](#)


1/3 - Quand souhaitez-vous démarrer votre retraite progressive ?

?

Votre âge légal de départ est 64 ans (avec 173 trimestres)

Vous pouvez bénéficier de la retraite progressive **à partir de 62 ans, le 01/03/2053**, à condition d'avoir enregistré au moins 150 trimestres à cette date.

Début de retraite progressive


 01/03/2053

Cette date correspond à l'âge de **62 ans**

2/3 - À quel taux d'activité pensez-vous travailler pendant votre retraite progressive ?

Pour bénéficier de la retraite progressive, il vous faut travailler à temps partiel, avec un **taux d'activité situé entre 50% et 90%**. Votre temps de travail détermine le pourcentage de retraite versée. ⓘ

Taux d'activité en retraite progressive

 50 % 


En plus de votre revenu à temps partiel (sur la base de 50%), **vous percevez 50% de la retraite** versée par le(s) régime(s) concerné(s) par la retraite progressive.

 [À combien d'heures par semaine correspond mon taux d'activité ?](#)

3/3 - Quand envisagez-vous de prendre votre retraite définitive ?

Cette date marquera la fin de votre activité et donc de votre retraite progressive. Vous serez **retraité** et toucherez la **totalité de votre retraite**. Son montant tiendra compte de vos droits enregistrés pendant la retraite progressive.

Date de retraite définitive (fin d'activité)

 01/03/2055

Cette date correspond à l'âge de **64 ans**

Estimer ma retraite progressive

Consultez le montant de retraite estimé en détail

Pendant votre retraite progressive, de 62 à 64 ans :

Vous percevrez 1 569 € bruts / mois, dont :

- **987 € de traitement brut hors primes sur la base de l'indice 401**

Ce montant correspond à votre activité à temps partiel (50%)

- **582 € de retraite**

Ce montant correspond à 50% de la retraite calculée au début de la retraite progressive, versée par les régimes participants à la retraite progressive : CNRACL, AGIRC-ARRCO, IRCANTEC, L'Assurance retraite.

ⓘ Vos droits pour vos activités de RAFP seront versés au moment de votre retraite définitive.

Vous passerez 17 heures de moins au travail par semaine, soit 68 heures par mois.



Pendant votre **retraite définitive** (fin d'activité) :

Après la retraite progressive :

Brut Net avant impôts ⓘ

En partant à
64 ans

📅 le 1 mars 2055

1 385 €
bruts/mois

Sans la retraite progressive :

En partant à
62 ans

📅 le 1 mars 2053

0 €
bruts/mois

En partant à
64 ans

📅 le 1 mars 2055

1 401 €
bruts/mois



Avez - vous
des questions ?



5.

Les leviers RH
en faveur de
l'attractivité et de
la qualité de vie
au travail (QVCT)
de l'emploi territorial

1. Le déroulement de carrière

Étapes préalables :

Taux d'avancement
de grade

Lignes directrices
de gestion (LDG)

...permettent :

Avancements
de grade

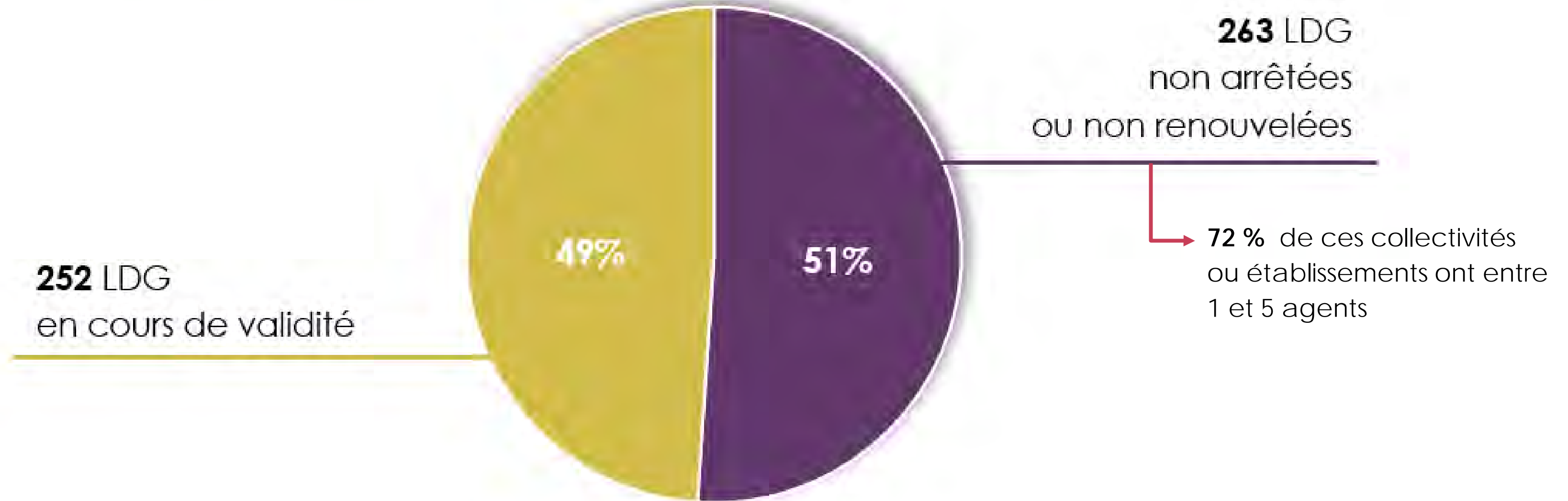
Promotions internes

Le Maire ou Président
à toute la titude

Liste fixée par le CDG50



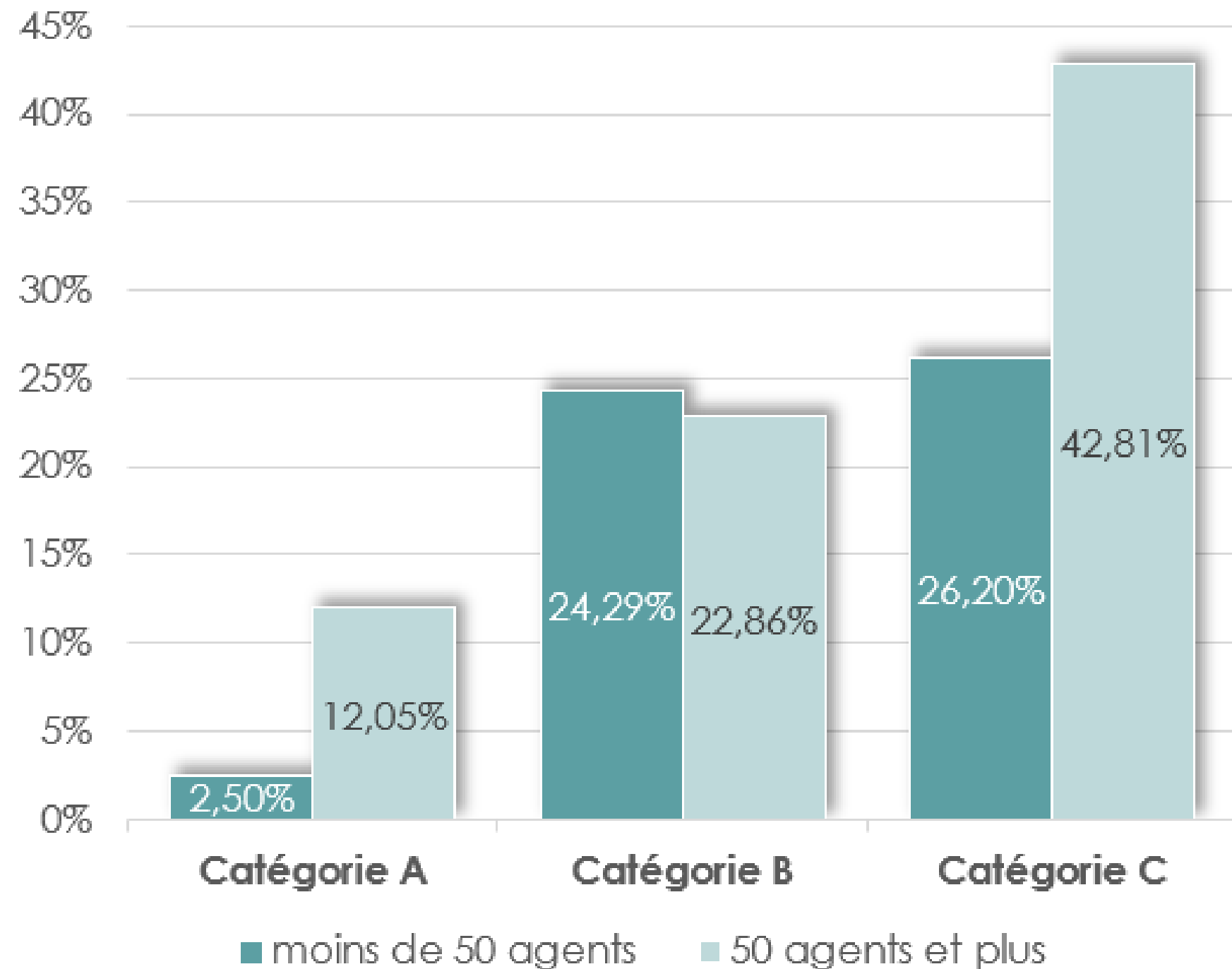
→ 515 collectivités et établissements publics



Répartition d'avancements en fonction du nombre de promouvables Collectivités de - 50 et + 50 agents

Avancement de grade 2023

	Nombre de promouvables	Nombre d'arrêtés pris
Catégorie A	123	11
Catégorie B	245	57
Catégorie C	1 259	417
Total	1 627	481



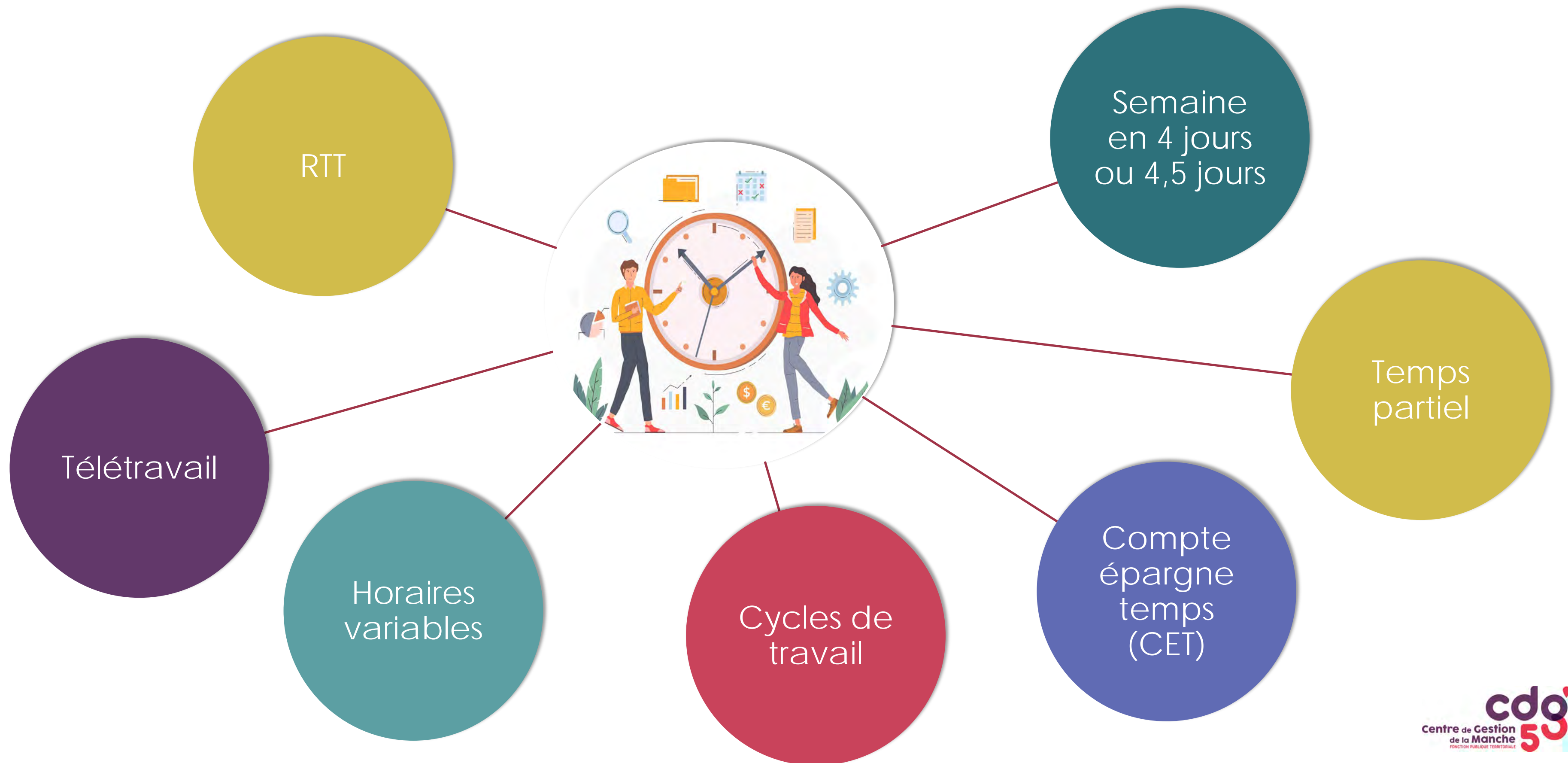
2. Le régime indemnitaire

Catégorie	Montant moyen/mois IFSE + CIA*	
	Employeurs - 50 agents	Employeurs + 50 agents
A	766	716
B	388	354
C	171	235

* Source RSU 2022 sur environ 10 000 fonctionnaires territoriaux du Département

77 % des collectivités de – 50 agents ont mis en place le RIFSEEP

3. Le temps de travail



4. Les autorisations d'absence



5. Les prestations sociales



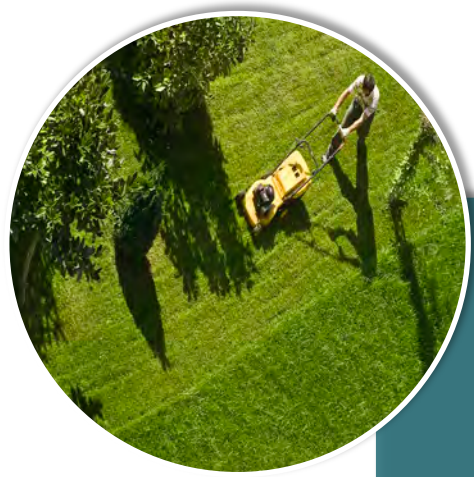
Participation
mutuelle /
prévoyance



Titres
restaurant



Adhésion
CNAS /
COS Normand



Chèques
emploi-service

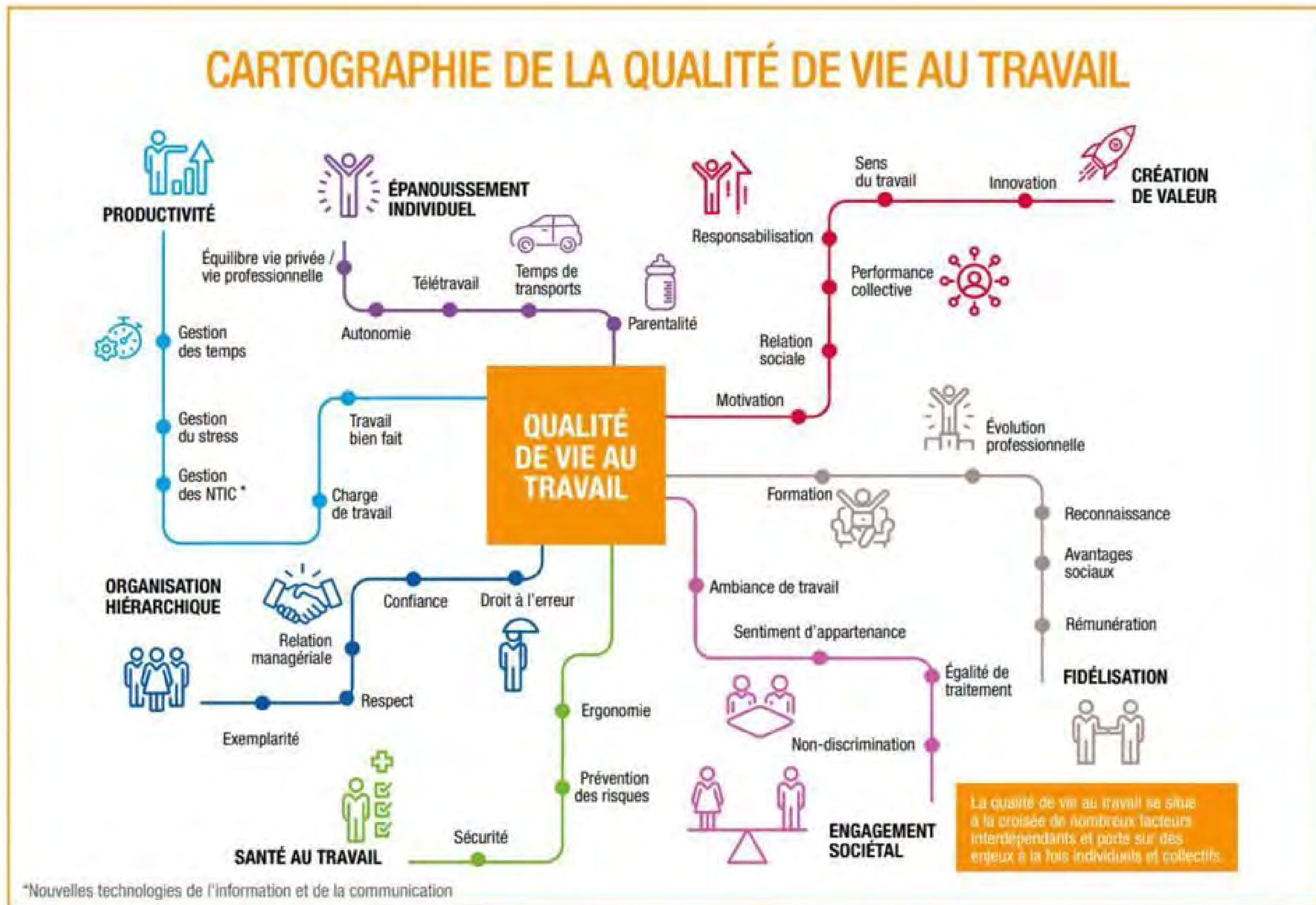


Chèques
vacances



etc...

5. Les leviers RH en faveur de l'attractivité et de la QVCT de l'emploi territorial





Avez - vous
des questions ?



6.

À vos agendas !

À vos agendas !



LANCEMENT DU RSU 2023

La campagne de recueil des données sociales 2023 sera lancée le lundi 29 avril 2024 sur l'application « Données sociales » -

Nouveauté cette année : Une nouvelle interface pour plus de lisibilité

Pour obtenir de l'aide : n'hésitez pas à contacter les deux gestionnaires du RSU Camille et Blandine au 02.33.77.89.00 ou par mail sur rsu@cdg50.fr



JOB DATING – 1^{ER} OCTOBRE 2024

Le cdg50 organise un job dating dans ses locaux pour favoriser la rencontre de collectivités employeurs avec des demandeurs d'emploi du centre Manche.

Vous souhaitez tenir un stand lors de cet évènement, contacter Blandine HEBERT au 02.33.77.89.00 ou par mail sur b.hebert@cdg50.fr



ACCUEIL D'UN STAGIAIRE

Les élèves de seconde générale et technologique ont l'obligation de suivre un stage du 17 au 28 juin 2024 dans une entreprise, un service public ou une structure.

Vous souhaitez faire découvrir la fonction publique territoriale à des jeunes de la Manche ? contactez-nous au 02.33.77.89.00 ou bien inscrivez-vous sur la plate-forme 1jeune1solution.gouv.fr

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA MANCHE

139, rue Guillaume FOUACE – CS 12309

50009 Saint-Lô Cedex

02 33 77 89 00 | cdg50@cdg50.fr

www.cdg50.fr

Rejoignez-nous
sur les réseaux sociaux !



L'équipe
du CDG50
vous
remercie !