



# Le MAG RH

FOCUS

## Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-6
FAQ.....	7
Votre CDG & Vous .....	8

L'attestation  
d'honorabilité dans les  
secteurs de la  
protection de l'enfance  
et de l'accueil du jeune  
enfant

# Actualités statutaires

## Protection sociale complémentaire

**RAPPEL :** Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de participer au financement des garanties **prévoyance** de leurs agents.



La garantie prévoyance est destinée à compléter les prestations prévues par le statut de la fonction publique ou par la sécurité sociale pour couvrir les risques, tels que : l'incapacité, l'invalidité, le décès.

Le montant minimum de participation est fixé à **7 euros par mois et par agent**.

L'instauration de cette participation peut intervenir au titre de la **labellisation** ou de la **convention de participation**.

## Code Général de la Fonction Publique

Un décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, crée **les deux premiers livres** de la partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) :

- **Livre I - « Droits, obligations et protections »** : droit syndical, droit de grève, droits sociaux, règles de cumul, etc..
- **Livre II - « Exercice du droit syndical et dialogue social »** : élections professionnelles, garanties liées à l'exercice d'un mandat syndical, négociation et accords collectifs, CST, CAP, CCP, etc..

Cette codification emporte l'abrogation des décrets dont les dispositions ont ainsi été reprises.

Le décret du 6 novembre 2024 modifie également les conditions et modalités d'organisation du vote électronique par internet pour les élections des représentants du personnel afin, notamment, de les unifier au sein des trois versants de la Fonction Publique.

En outre, un toilettage juridique est opéré (*fusion de dispositions, abrogation des textes obsolètes, actualisation des renvois ou encore découpage des articles pour plus de lisibilité*).

**Entrée en vigueur :** Les dispositions de ce décret, et les deux premiers livres de la partie réglementaire du CGFP entrent en vigueur au **1<sup>er</sup> février 2025**, à l'exception des dispositions

relatives au vote électronique par internet qui n'entreront en vigueur qu'aux prochains renouvellements généraux des instances de dialogue social de la fonction publique prévus en 2026.



La partie législative du CGFP est composée de huit livres thématiques. Ainsi, d'autres décrets sont attendus pour finaliser cette partie réglementaire.

[Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024](#)

## Recensement de la population

Le décret n° 2024-1124 du 4 décembre 2024 relatif aux agents recenseurs pérennise la possibilité ouverte aux communes ou, le cas échéant, aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de **recourir à un opérateur économique externe** pour la réalisation des opérations de recensement.

Il fait suite à l'expérimentation menée sur les enquêtes de recensement des années 2021 à 2024 dont le bilan est considéré comme positif.

**Entrée en vigueur :** 6 décembre 2024

[Décret n°2024-1124 du 4 décembre 2024](#)

## Contrat d'engagement éducatif

Le décret n° 2024-1151 du 4 décembre 2024 modifie les dispositions de l'article D. 432-2 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) et relève le seuil de rémunération du titulaire d'un contrat d'engagement éducatif (CEE).

Actuellement fixé à 2,20 fois la valeur du SMIC horaire par jour, le seuil de rémunération sera relevé à **4,30 fois le SMIC** à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025.

**Entrée en vigueur :** 1<sup>er</sup> mai 2025.



Cette entrée en vigueur différée permet de préserver les équilibres économiques des séjours d'hiver déjà constitués.

[Décret n°2024-1151 du 4 décembre 2024](#)

# Jurisprudences

## Discipline

### L'acceptation de cadeaux contrevient à l'obligation de probité

Un technicien territorial au service études, architecture et aménagement d'une commune s'est vu infliger une sanction disciplinaire portant exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois jours.

L'agent était chargé de veiller à la bonne réalisation des travaux de pose du sol sportif au sein du gymnase communal et à cette occasion, il a accepté, de la part de l'entreprise chargée de travaux, un cadeau constitué de 990 pavés autobloquants et les a portés à son domicile.

Devant le Tribunal Administratif, l'agent soutient que l'entreprise titulaire du marché public de travaux n'a pas souhaité reprendre le matériel mis à disposition et qu'elle lui a fait don des pavés autobloquants surnuméraires en son nom personnel.

Toutefois, la circonstance que l'entrepreneur ait souhaité faire don du matériel ne saurait révéler une donation en faveur de l'agent dans son intérêt personnel, quand bien même il lui a été fait part de la volonté de procéder à cette donation car il était présent sur site, pendant son temps de travail, afin d'assurer la surveillance et la bonne exécution des travaux. Cette donation n'ayant pas été évoquée par l'entrepreneur, l'agent ne pouvait se considérer comme bénéficiaire de cette donation. Dans ces conditions, l'agent a manqué à son obligation de probité.

➤ [TA Toulouse, 4 juillet 2023, n°2200459](#)

Une assistante territoriale socio-éducatif principal a été détachée et affectée sur un poste de rédacteur territorial au 1<sup>er</sup> mai 2018. Elle a ensuite été intégrée dans le grade de rédacteur territorial principal de 1<sup>ère</sup> classe au 1<sup>er</sup> mai 2019.

Toutefois, l'agent soutient qu'elle a bénéficié d'un avancement de grade dans son cadre d'emplois d'origine durant la période de son détachement compte tenu de la revalorisation du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs prévue par le décret n°2017-901 du 9 mai 2017. En effet, il résulte des dispositions de ce décret que les assistants socio-éducatifs, qui constituaient un cadre d'emplois de fonctionnaires de catégorie B, constituent, depuis le 1<sup>er</sup> février 2019, un cadre d'emplois de catégorie A.

Ainsi, l'agent considère que son détachement dans un grade de catégorie B constitue une rétrogradation irrégulière. Toutefois, dès lors qu'à la date de son détachement, le 1<sup>er</sup> mai 2018, l'agent relevait d'un cadre d'emplois de catégorie B, son détachement ne peut être qualifié de rétrogradation.

De plus, si l'agent a bénéficié d'un avancement de grade dans son cadre d'emplois d'origine durant la période de son détachement, elle ne pouvait prétendre à un avancement de grade dans son cadre d'emplois de détachement, conformément aux dispositions de l'article 66 de la loi du 26 janvier 1984 (désormais codifiées à l'article L.513-10 du CGFP).

En effet, ces dispositions réservent cette possibilité aux cas où l'avancement résulte de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement établi au titre de la promotion au choix.

➤ [CAA Marseille, 8 novembre 2024, n°22MA02266](#)

## Détachement

### La catégorie hiérarchique du cadre d'emplois d'accueil s'apprécie à la date du détachement

# Jurisprudences

## Contractuel

### Aucun droit de conserver l'emploi pour lequel il est recruté

Recrutée sur un emploi permanent, une agente contractuelle conteste son refus de titularisation par son employeur ainsi que la décision de celui-ci de recruter un agent titulaire sur le poste qu'elle occupe.

Le juge administratif rappelle que, selon la volonté du législateur, les emplois civils permanents sont en principe occupés par des fonctionnaires. Le recrutement d'agents contractuels n'est autorisé qu'à titre dérogatoire et subsidiaire, qu'il s'agisse de contrats à durée déterminée ou de contrats à durée indéterminée.

Par suite, un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté. Lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi ou supprimer cet emploi dans le cadre d'une modification de l'organisation du service, elle peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent contractuel de cet emploi. Cette décision ne saurait être considérée comme prise dans l'intention d'évincer l'agent contractuel de son poste.

➤ [CAA Lyon, 9 octobre 2024, n°22LY03189](#)

# Question écrite

## Question :

**Le Gouvernement envisage-t-il l'ouverture du bénéfice d'un temps partiel sur autorisation aux secrétaires de mairie exerçant l'équivalent d'un temps complet au sein de plusieurs mairies ?**

## Réponse :

Les secrétaires de mairie, dont le métier a été revalorisé par la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023, sont fréquemment recrutés sur des emplois à temps non complet. La question de l'obtention d'un temps partiel sur autorisation pour ces emplois à temps non complet s'inscrit dans le cadre plus large des règles relatives au temps de travail dans la fonction publique territoriale. En l'état du droit actuel, les agents territoriaux, titulaires ou contractuels, affectés sur un emploi à temps non complet sont effectivement exclus du bénéfice du temps partiel sur autorisation (article 10 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991). Par ailleurs, l'article 17-1 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale a également pour effet de ne pas permettre le bénéfice du temps partiel aux agents contractuels territoriaux affectés sur des emplois à temps non complet.

Toutefois, le droit européen a récemment consacré des facilités de sollicitation et d'accès au temps partiel pour les travailleurs au sein de l'Union, au regard notamment de leur situation de parents ou d'aidants. La directive n° 2019/1158 du 20 juin 2019 prévoit ainsi qu'aucune condition d'ancienneté supérieure à six mois ne peut être fixée pour qu'un travailleur puisse exercer son droit de solliciter des « formules souples » de travail, parmi lesquelles figure le travail à temps partiel. Dans le champ du droit de la fonction publique, le droit applicable aux agents contractuels, et aux fonctionnaires employés à temps non complet n'est, pour l'heure, pas conforme aux dispositions de la directive précitée. En complément de la loi du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, le Gouvernement a entrepris la rédaction d'un projet de décret visant à transposer ces dispositions dans les meilleurs délais afin de rendre effectif le droit à solliciter un temps partiel, dans les conditions prévues par le cadre européen.

Au-delà de la mise en conformité du droit français, cette adaptation participera à l'attractivité de l'ensemble des métiers de la fonction publique, dont celui de secrétaire de mairie, au moyen d'une simplification des modalités requises afin que tout agent public puisse désormais solliciter le bénéfice d'un temps partiel. S'agissant du cas spécifique des agents territoriaux affectés sur des emplois à temps non complet, le Gouvernement entend ainsi leur ouvrir le droit de pouvoir solliciter l'exercice de leurs missions à temps partiel. En ce qui concerne plus spécifiquement le temps partiel sur autorisation, l'autorité territoriale continuera donc de disposer de son pouvoir d'appréciation reposant sur la « nécessité de service » afin de motiver un avis à toute demande de cette nature dans le respect de l'exigence de continuité du service public.

[Question écrite n° 00239 publiée au JO Sénat du 22/11/2024](#)

## L'attestation d'honorabilité dans les secteurs de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant

Certains antécédents judiciaires d'un agent peuvent entraîner **une incapacité d'exercice des fonctions** dans les champs de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant en raison de la proximité avec des publics vulnérables.

Par principe, un contrôle des incapacités est assuré par la délivrance du **bulletin n° 2 du casier judiciaire** et par l'accès aux informations contenues dans **le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles** (FIJAIS) avant l'exercice des fonctions de la personne et à intervalles réguliers lors de leur exercice.

Afin de systématiser le contrôle de ces antécédents judiciaires, la loi n°2024-317 « Bien vieillir » du 8 avril 2024 modifie [l'article L.133-6 du Code de l'action sociale et des familles \(CASF\)](#) et permet à l'administration de délivrer **une « attestation d'honorabilité »** aux agents ne faisant pas l'objet d'une incapacité d'exercice auprès de mineurs.

Le [décret n°2024-643 du 28 juin 2024](#) précise les modalités du contrôle des antécédents judiciaires au moyen de l'attestation d'honorabilité.

### Les personnes concernées par l'attestation

**Sont tenues de fournir une attestation d'honorabilité**, les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des :

- Établissements et services accueillant des enfants de moins de 6 ans (articles [L.214-1-1 2°](#) et [R.133-1 1° a\)](#) du CASF). Exemples : crèches collectives et familiales.
- Services d'accueil collectif recevant des enfants âgés de plus de deux ans scolarisés, avant et après la classe (articles [L.214-1-1 2°](#) et [R.133-1 1° a\)](#) du CASF). Exemple : accueil périscolaire.
- Établissements ou services mettant en œuvre des mesures de prévention ou d'aide sociale à l'enfance (articles [L.312-1 1°](#) et [R.133-1 1° b\)](#) du CASF).
- Établissements ou services mettant en œuvre des mesures d'évaluation de la situation des personnes se présentant comme mineures et privées temporairement ou définitivement de la protection de leur famille (articles [L.312-1 17°](#) et [R.133-1 1° c\)](#) du CASF).

- Lieux de vie et d'accueil qui ne constituent pas des établissements et services sociaux ou médico-sociaux, lorsqu'ils prennent en charge des mineurs et jeunes de moins de 21 ans et qu'ils sont autorisés soit par le président du conseil départemental, soit conjointement par le préfet de département et le président du conseil départemental.

Sont également concernées, les personnes qui demandent un agrément pour exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial, ainsi que les personnes âgées d'au moins 13 ans qui vivent à leur domicile (*à l'exception de celles accueillies en application d'une mesure d'aide sociale à l'enfance*).

### Le régime des incapacités

Aucun agent ne peut exercer au sein des établissements, services, lieux de vie et d'accueil précités ou exercer les fonctions d'assistants maternels ou familiaux s'il a été condamné soit pour un crime, soit pour les délits listés à l'article L.133-6 du CASF. Exemples : atteintes volontaires à la vie, à l'intégrité physique ou psychique de la personne, mise en danger de la personne, appropriations frauduleuses ou actes de terrorisme, etc..

### La demande de l'attestation

Les personnes concernées par le champ d'application de l'attestation demandent la délivrance du document au moyen d'un système de traitement de données à caractère personnel **« SI Honorabilité »** ([arrêté du 8 juillet 2024](#)).

Ce système de traitement est composé d'un portail « Demande Honorabilité », accessible au moyen du téléservice « FranceConnect », permettant de demander au département territorialement compétent l'attestation d'honorabilité.



*Une demande peut également être adressée au moyen d'un formulaire dématérialisé prévu à cet effet et transmis au département territorialement compétent.*

### La délivrance de l'attestation

Le Président du conseil départemental dans lequel réside le demandeur délivre l'attestation lorsque le bulletin n°2 du casier judiciaire et le FIJAIS ne contiennent aucune inscription ou information relative aux condamnations précitées.

Le Président du conseil départemental ne délivre pas l'attestation lorsque le bulletin n° 2 du casier judiciaire et le FIJAIS contiennent des inscriptions ou des informations établissant l'existence d'une mise en examen d'une condamnation définitive ou non définitive.



*Pour le contrôle des mineurs de plus de 13 ans vivant au domicile d'une personne exerçant ou souhaitant exercer les fonctions d'assistant maternel ou familial, l'attestation est délivrée au regard des seules informations contenues dans le FIJAIS dès lors qu'aucune décision rendue à l'égard d'un mineur ne figure aux bulletins n°2 (article [R.133-5 du CASF](#) et article [L.631-2 du Code de la justice pénale des mineurs](#)).*

### **Le contrôle de l'attestation par l'employeur**

#### **❖ Les agents nouvellement recrutés**

Avant le début de l'activité, une attestation datant de moins de six mois doit être présentée à l'employeur ou au responsable de l'établissement, service ou lieu de vie et d'accueil qui sont alors chargés de vérifier l'authenticité de l'attestation.

#### **❖ Les agents en poste**

Une nouvelle attestation doit être transmise tous les trois ans par les personnes concernées.



*À compter du déploiement du dispositif, les employeurs ou responsables des établissements, services et lieux de vie et d'accueil concernés disposent d'**un délai de six mois** pour obtenir une attestation des personnes visées par le champ d'application de ladite attestation.*

#### **❖ Le cas particulier des assistants maternels ou familiaux**

L'exercice de la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial nécessite la délivrance d'un agrément du Président du conseil départemental (article L.421-3 du CASF).

À ce titre, il appartient au Président du conseil départemental de vérifier que le demandeur mais également les personnes majeures ou mineures âgées d'au moins 13 ans vivant à son domicile disposent d'une attestation d'honorabilité datant de moins de 6 mois avant de délivrer l'agrément.

Lors du renouvellement, y compris tacite, de l'agrément, une nouvelle attestation datant de moins de 6 mois doit être fournie.

### **L'authentification et la conservation**

L'employeur doit vérifier l'authenticité de l'attestation et la conserver pendant une durée maximale de 3 ans ou jusqu'à ce que la personne présente une nouvelle attestation ([article R.133-6 du CASF](#)).

**Une page internet dédiée à la vérification d'une attestation est accessible :** [J'ai besoin de vérifier une attestation](#)

### **La caducité de l'attestation**

L'attestation devient caduque si la personne fait l'objet, après sa délivrance de cette attestation, d'une des condamnations précitées.

Lorsque l'attestation est devenue caduque ou lorsque la personne concernée ne présente pas les nouvelles attestations requises, l'employeur ou le Président du conseil départemental peut suspendre l'activité de la personne concernée.

### **Le défaut de présentation de l'attestation**

Lorsque l'attestation ne peut être présentée par les personnes concernées, le Président du conseil départemental peut contrôler, de son propre chef, les antécédents judiciaires de ces personnes en demandant la communication du bulletin n° 2 et des informations contenues dans le FIJAIS.

Il notifie, le cas échéant, à l'employeur ou au responsable de l'établissement, la mention d'une mise en examen ou l'existence d'une condamnation définitive ou non définitive inscrites au FIJAIS.

### **L'entrée en vigueur de l'attestation**

L'entrée en vigueur de l'attestation dépend du calendrier de déploiement par département du système d'information « SI Honorabilité », fixé par [un arrêté du 8 juillet 2024](#) :

<b>Calendrier de déploiement</b>	
Année 2025 	• <b>Premier trimestre 2025 :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Corrèze (19)</li><li>- Gironde (33)</li><li>- Deux-Sèvres (79)</li></ul>
	• <b>Seconde trimestre 2025 :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Charente (16)</li><li>- Charente-Maritime (17)</li><li>- Creuse (23)</li><li>- Dordogne (24)</li><li>- Landes (40)</li><li>- Lot-et-Garonne (47)</li><li>- Pyrénées-Atlantiques (64)</li><li>- Vienne (86)</li><li>- Haute-Vienne (87)</li></ul>

# Foire aux questions

**Qu'est-ce que le bulletin n°2 du casier judiciaire et le Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV) ?**

**Réponse :**

Le bulletin n°2 du casier judiciaire (B2) est un fichier du ministère de la justice qui contient la plupart des condamnations pour crimes et délits, à l'exclusion de certaines décisions limitativement énumérées ([article 775 du Code de procédure pénale](#)). S'il n'est pas communicable par principe, il est délivré aux administrations publiques telles que les collectivités territoriales lors du recrutement d'un nouvel agent public par exemple.

Le FIJAISV est un registre de la justice qui recense les personnes condamnées pour des infractions sexuelles ou violentes.

Il vise à prévenir la récidive de ces infractions et à faciliter les enquêtes en fournissant aux autorités des informations centralisées sur les auteurs d'infractions sexuelles ou violentes. Sa consultation est strictement contrôlée et réservée aux autorités judiciaires, aux forces de l'ordre et à certaines administrations de l'Etat habilitées dans le cadre des contrôles des antécédents judiciaires pour l'exercice de certaines professions.

L'attestation d'honorabilité est adressée aux publics concernés après vérification du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du FIJAIS.

**Réponse :**

Lors de l'embauche, l'employeur n'est pas en mesure de recruter le professionnel en l'absence de présentation de l'attestation d'honorabilité.

En cas de non-présentation de l'attestation en cours d'activité, il appartient à l'employeur, en principe, de faire cesser l'activité du professionnel concerné.

Toutefois, le ministère des Solidarités préconise d'interroger la personne sur la raison de la non-délivrance et l'accompagner au besoin en cas de difficulté technique. En parallèle, l'employeur doit se rapprocher des services du Conseil départemental pour s'assurer que la non-délivrance de l'attestation d'honorabilité n'est pas due à l'existence d'antécédents judiciaires.

**Réponse :**

L'obligation varie selon l'âge de la personne :

- L'élève, le stagiaire ou encore l'apprenti est une personne majeure (plus de 18 ans) : une demande d'attestation d'honorabilité est obligatoire dès lors que l'intervention dans un établissement ou service d'accueil du jeune enfant ou de la protection de l'enfance est réalisée (*quel que soit l'objet du stage ou de la formation : éducateur de jeunes enfants, cuisinier, auxiliaire de puériculture, infirmier, comptable, agent technique, directeur, psychologue, agent d'accueil, etc.*).
- L'élève, le stagiaire ou encore l'apprenti est une personne mineure (moins de 18 ans) : aucune attestation d'honorabilité ne doit être fournie pour effectuer un stage ou une formation.

**Réponse :**

Il est interdit de demander une attestation d'honorabilité pour un tiers majeur car l'attestation d'honorabilité est nominative et peut seulement être demandée pour soi-même. La demande d'attestation d'honorabilité pour une autre personne que soi-même est punie par la loi, conformément aux articles [226-4-1](#) et [441-6](#) du Code pénal.

Toutefois, pour les assistants maternels ou familiaux, l'attestation doit indiquer si des mineurs de plus de 13 ans vivent au domicile afin que leurs antécédents judiciaires soient contrôlés (*à l'exception mineurs et majeurs accueillis dans le cadre d'une mesure d'aide sociale à l'enfance*).

Dans ce cas, les mineurs de plus de 13 ans figureront sur l'attestation du professionnel demandeur.

**Que doit faire un employeur en cas de défaut de présentation de l'attestation d'honorabilité ?**

**Est-ce que les élèves, stagiaires et apprentis doivent aussi présenter une attestation d'honorabilité ?**

**Est-il possible de demander l'attestation d'honorabilité pour un tiers ?**



## Les matinées d'information

### Retour sur les matinées d'information CDG- CPAM de la Gironde

Depuis le 27 septembre dernier, l'équipe du service rémunération chômage a eu le plaisir d'animer, en partenariat avec la CPAM de la Gironde, des matinées d'information consacrées à la gestion de l'indisponibilité physique des agents publics territoriaux relevant du régime général de la Sécurité Sociale destinées aux collectivités adhérentes à la prestation.

#### Au programme :

- Un rappel du cadre réglementaire applicable à la gestion des absences pour raison de santé des agents relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- Une présentation des outils pratiques (EXTRANET absences, NET Entreprises) ;
- Un focus sur la **DSN mensuelle** et la **DSN signalement**.

Avec une soixantaine de participants, ces réunions d'information confirment l'importance des actions de proximité à destination des collectivités afin de les accompagner dans leur quotidien face à des réglementations complexes et sensibles.

 Encore un bel exemple de partenariat réussi !

Un grand merci à la CPAM de Gironde pour son accueil et aux participants pour ces échanges toujours aussi enrichissants !

## Bilan des permanences sur le territoire

Lancé en juillet 2024, ce nouveau format de rencontre a permis :

- Aux élus, DGS, RH ou secrétaires généraux de mairie de bénéficier de conseils personnalisés d'experts sur la gestion de leurs personnels (rémunération, retraite, PSC, emploi) ou la réglementation applicable aux collectivités territoriales ;
- Au CDG 33 et à l'AMG de conforter leur présence sur le territoire en développant les relations de proximité avec les acteurs locaux.

À la suite du succès de cette première édition, un nouveau cycle de permanences est prévu pour 2025 afin de continuer à accompagner au plus près de leurs besoins les collectivités dans leur quotidien.

Vous retrouverez le nouveau calendrier des permanences 2025 sur le site internet du CDG 33 courant janvier.

Les équipes mobilisées par le CDG et l'AMG tiennent à remercier les communes de Blasimon, Lesparre, Castillon la Bataille, Cabanac et Villagrains et Blaye pour leur accueil chaleureux lors de ces rendez-vous personnalisés.



## AGENDA

- [Calendrier des instances statutaires](#)
- [Calendrier des instances médicales](#)

## @ EN LIGNE CE MOIS-CI

- Mise à jour de la note d'information mutualisée relative à la revalorisation du métier de secrétaire de mairie.

Indemnité spéciale de fonctions et d'engagement :

- [Mise à jour de la \*\*délibération portant mise en place de l'ISFE\*\*.](#)
- [Un modèle d'arrêté ISFE \(\*\*part fixe\*\*\).](#)
- [Un modèle d'arrêté ISFE \(\*\*part variable\*\*\).](#)

Malette licenciement des agents contractuels de droit public :

- Mise à jour de la note d'information relative aux **étapes clés du licenciement**.
- [Mise à jour de la note d'information relative au \*\*licenciement en cours ou à l'issue de la période d'essai\*\*.](#)
- [Mise à jour de la note d'information relative au \*\*licenciement pour motif disciplinaire\*\*](#) (+ MAJ de deux modèles de courriers).
- [Mise à jour de la note d'information relative au \*\*licenciement pour inaptitude physique\*\*](#) (+ une MAJ d'un modèle de courrier).
- [Nouvelle note d'information relative au \*\*licenciement dans l'intérêt du service\*\*](#) (+ deux modèles).
- [Nouvelle note d'information relative au \*\*licenciement pour insuffisance professionnelle\*\*](#) (+ deux modèles).
- [Analyse du décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des Livres Ier et II du Code Général de la Fonction Publique.](#)

## ACTUALITE



[Retrouvez toute l'actualité du CDG 33](#)