

LE MENSUEL

RÉMUNÉRATION P.02

**REVALORISATION
DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE** P.06

EMPLOI P.10

PRÉVENTION P.12

CALENDRIERS P.16



Meilleurs vœux
2024

Toute l'équipe du Centre de Gestion de l'Indre
vous souhaite une excellente année

RÉMUNÉRATION

RENOUVELLEMENT DU MARCHÉ D'ASSURANCE STATUTAIRE : REJOIGNEZ LE CONTRAT GROUPE

Le CDG souscrit, pour le compte des Collectivités et établissements du département, un contrat d'assurance les garantissant contre certains de leurs risques financiers découlant des règles statutaires (conгés et décès), près de 200 d'entre vous bénéficient aujourd'hui de ce contrat qui arrive à échéance le 31 décembre 2024.

Dès à présent, la procédure de renouvellement de ce contrat est entamée conformément à l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Le CDG regroupe les intentions des collectivités et établissements intéressés pour lancer la procédure de marché public : pour cela, il suffit de nous adresser le coupon-réponse que vous avez reçu par courriel le 18 décembre 2023 ou que vous trouverez sur le site en cliquant [ICI](#). Votre réponse doit parvenir **au plus tard le 29 février 2024**.

Cela ne vous engage nullement quant à la décision d'adhérer au contrat d'assurance statutaire. Au terme de la procédure de marché public, la commission d'appel d'offres du Centre de Gestion choisira l'attributaire. Vous serez destinataire des informations sur les conditions proposées par celui-ci et garderez la possibilité de ne pas adhérer au contrat groupe si les conditions obtenues ne vous convenaient pas. Un accompagnement individualisé sera effectué pour vous aider à choisir la formule d'assurance correspondant à votre besoin.

Rejoindre le contrat, c'est bénéficier de la procédure de mise en concurrence et de l'accompagnement du CDG en matière de prévention des risques, de gestion de l'absentéisme et de négociation des garanties. Une participation annuelle aux frais de gestion du contrat vous sera demandée, suivant le tableau ci-dessous.

NOMBRE D'AGENTS PAR COLLECTIVITÉS	TARIFS
1 à 5	20 €
6 à 10	45 €
11 à 20	60 €
21 à 40	110 €
41 à 60	200 €
61 à 80	300 €
81 à 110	400 €
111 à 140	500 €
141 à 180	700 €
181 à 350	1100 €

POUR TOUTE INFORMATION COMPLÉMENTAIRE
N'hésitez pas à contacter votre référente au Centre de Gestion :
Sabrina JUBARD (responsable des moyens) : s.jubard@cdg36.fr

REVALORISATION DU SMIC AU 1^{er} JANVIER 2024

Chaque année, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) fait l'objet d'une revalorisation annuelle par décret au 1^{er} janvier, qui tient compte de l'évolution de l'inflation constatée pour les 20 % de ménages ayant les plus faibles revenus. Par ailleurs, chaque hausse d'au moins 2 % de l'indice des prix à la consommation est automatiquement suivie d'un relèvement du Smic dans les mêmes proportions.

En janvier 2024, le SMIC a donc été revalorisé de 1,13 %, pour atteindre 1 398,69 € net. Le montant brut passe à 1 766,92 €. C'est ce que précise [le décret du 20 décembre 2023](#) paru au Journal officiel le 21 décembre 2023.



CARRIÈRES

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

[L'arrêté du 9 janvier 2024](#) modifie l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale. Le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne temps, mentionné à l'article 7-1 du décret du 26 août 2004 susvisé, est fixé à 60 jours.

Par dérogation à ce nombre maximum de 60 jours, le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne temps **au terme de l'année 2024 est fixé à soixante dix jours** ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède 60,

au nombre de jours épargnés augmentés de dix jours.

Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global de 60 jours peuvent être maintenus sur le compte épargne temps ou être consommés.





ASSOUPLISSEMENT DES RÈGLES DE LA PROMOTION INTERNE



Très attendu, le décret 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifie les dispositions relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale.

Le CDG de l'Indre a été fer de lance dans ce combat et a écrit à plusieurs reprises aux différents ministres de la Fonction publique et a fait modifier, pour inclure cette demande, la motion nationale de la Fédération nationale des Centres de gestion. C'est donc une satisfaction pour notre CDG.

Rappelons que le nombre de postes à la promotion interne est annuellement défini en choisissant la formule de calcul la plus avantageuse :

- **Soit** en fonction du nombre de recrutements, au sein des affiliés au CDG, dans chaque cadre d'emploi sur l'année précédente (le plus souvent 1 poste ouvert à la promotion interne pour 3 recrutements extérieurs).
- **Soit** en calculant le nombre de postes correspondant à 5 % de l'effectif du cadre d'emploi au sein des affiliés au CDG.

Le CDG calcule donc chaque année le nombre de postes obtenus suivant les 2 méthodes et le nombre le plus avantageux est retenu pour fixer le nombre de postes ouverts (le plus souvent, on obtient entre 0 et 2 postes).

Dans les départements ruraux en particulier, l'accès aux cadres d'emploi de catégorie A et B via la promotion interne est difficile du fait des faibles effectifs d'agents dans ces catégories et du nombre limité de recrutements.

Le décret du 26 décembre 2023 assouplit les deux règles de calcul des postes ouverts au titre de la promotion interne de la façon suivante pour les catégories A et B :

1/ Le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne sera calculé à raison **d'un recrutement au titre de la promotion interne pour deux recrutements** intervenus dans le cadre d'emploi au sein des collectivités et établissements rattachés au CDG. Le quota augmente donc, passant de 1 poste à la promotion interne pour 3 recrutements à 1 poste pour 2 recrutements sur l'année (n1).

⇒ **Qui est concerné ?**

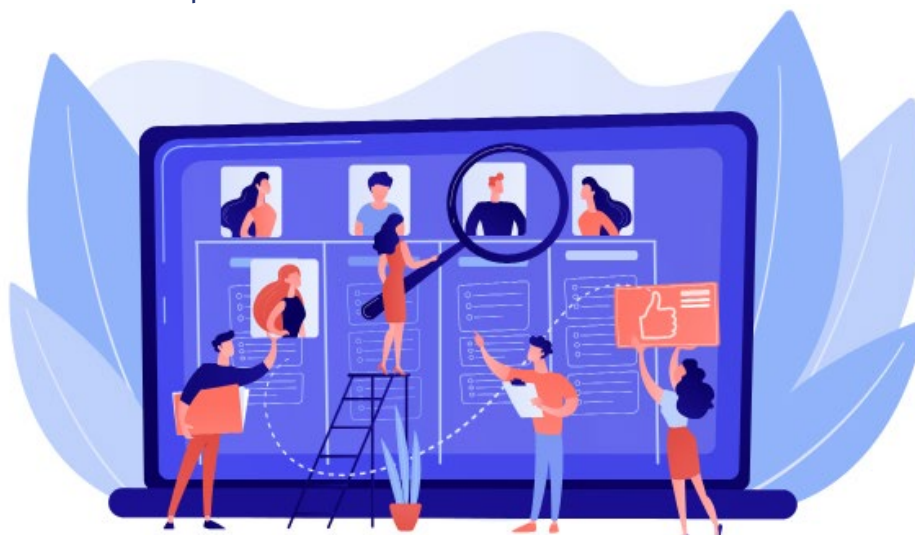
- Les cadres d'emplois de catégorie A de la filière culturelle, technique, sportive, police, sociale et les attachés territoriaux.
- Les cadres d'emplois de catégorie B

2/ Le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant la proportion de promotion interne par voie de liste d'aptitude et d'examen professionnel prévue par le statut particulier à **8 % de l'effectif des agents en contrat à durée indéterminée et des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois**.

Ainsi, le taux de calcul passe de 5 à 8 % et les agents en CDI sont désormais inclus dans la base de calcul.

⇒ **Tous les cadres d'emplois sont concernés.**

3/ Par ailleurs, pour l'ensemble des catégories, lorsqu'aucune promotion interne n'a été possible pendant une période d'au moins **deux ans**, un poste peut être ouvert à la promotion interne si au moins un recrutement est intervenu. Auparavant, cette règle était applicable sur une période de 4 ans et non pas 2 ans. Ainsi, pour les filières comprenant très peu d'agents de catégories A et B, la promotion interne est accessible tous les 2 ans dès lors qu'il y a au moins un recrutement sur le département.



REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

LES SECRÉTAIRES GÉNÉRALES/GÉNÉRAUX DE MAIRIE

Députés et sénateurs ont trouvé un accord sur la proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie ; la [loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie](#) est parue au JO du 31 décembre 2023.

RENOUVELLEMENT DE L'APPELLATION

La loi définit le changement d'appellation en « **SECRÉTAIRE GÉNÉRAL(E) DE MAIRIE** »

LES SECRÉTAIRES GÉNÉRALES DE MAIRIE : UN MÉTIER DE CATÉGORIE B

La loi prévoit la fin des recrutements en catégorie C : les secrétaires générales de mairie seront des agents recrutés en catégorie B. Deux étapes sont définies pour organiser cette évolution statutaire (article L 2122-19-1 du CGCT).

Quel que soit le nombre d'habitants de la commune, le/la secrétaire général(e) de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

⇒ **Du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2027**

Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire nomme **un** agent aux fonctions de secrétaire général(e) de mairie, sauf s'il nomme **un** agent pour occuper les fonctions de directeur général des services.

SYNTHÈSE

Peut être nommé(e) secrétaire général(e) de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants jusqu'au 31 décembre 2027

- un agent de catégorie C titulaire d'un grade d'avancement
- un agent de catégorie B
- un agent de catégorie A sur un 1^{er} grade statutaire jusqu'à 1 999 habitants
- un agent de catégorie A sur un 1^{er} grade d'avancement entre 2 000 et 3 500 habitants (attaché principal par exemple)
- un DGS peut être nommé par détachement sur emploi fonctionnel dans les communes entre 2 000 et 3 500 habitants.

⇒ À partir du 1^{er} janvier 2028

Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants, le maire nomme aux fonctions de secrétaire général(e) de mairie **un** agent relevant d'un cadre d'emplois classé au moins dans la catégorie B.

Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de 2 000 habitants et plus, le maire nomme aux fonctions de secrétaire général(e) de mairie **un** agent d'un cadre d'emplois classé dans la catégorie A, sauf s'il nomme **un** agent pour occuper les fonctions de directeur général des services.

SYNTHÈSE

Peut être nommé(e) secrétaire général(e) de mairie à compter du 1^{er} janvier 2028

- ⇒ dans les communes de moins de 2 000 habitants
 - un agent de catégorie B
 - un agent de catégorie A sur le 1^{er} grade statutaire (attaché territorial par exemple)
- ⇒ dans les communes de + de 2 000 habitants
 - un agent de catégorie A (attaché territorial ou attaché principal par exemple)
 - un DGS par détachement d'un agent de catégorie A sur emploi fonctionnel

À RETENIR

Il y a un(e) seul(e) secrétaire général(e) par commune. Il/elle bénéficie de la NBI de 30 points

7

LE RECRUTEMENT CONTRACTUEL ÉLARGI

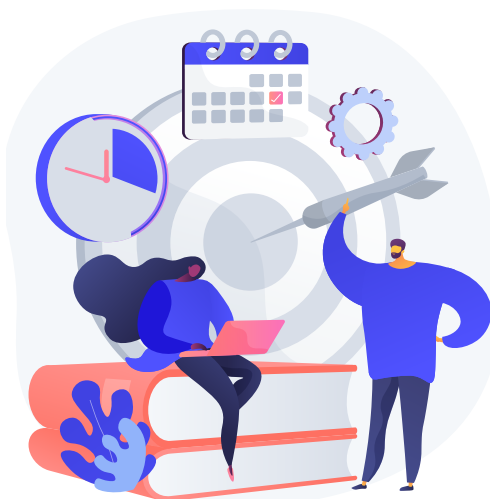
L332-8 du CGFP prévoit que les emplois de secrétaire général(e) de mairie des **communes de moins de 2 000 habitants** peuvent être occupés de manière permanente par des **agents contractuels** territoriaux.

UNE RÉMUNÉRATION VALORISÉE

Les agents exerçant les fonctions de secrétaire général(e) de mairie bénéficient d'un avantage spécifique pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon. Cette mesure sera applicable après la parution d'un **décret en attente**.

UNE FORMATION OBLIGATOIRE

Les secrétaires généraux de mairie reçoivent, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée (L422-34-1 - CGFP). Attention, cette formation vient en complément de celle dont ils bénéficient en application du statut particulier dont ils relèvent. **Le décret d'application est en attente**. Il reviendra au CNFPT de définir et assurer la formation des agents publics occupant un emploi de secrétaire général(e) de mairie (L451-6 - CGFP).



LA PROMOTION INTERNE : UNE SÉRIE DE MESURES EN FAVEUR DES SECRÉTAIRES GÉNÉRALES(RAUX) DE MAIRIE

De façon générale, le président du CDG veille à ce que les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général(e) de mairie (L523-5 - 2° CGFP). Le décret est en attente de parution pour préciser cette règle générale.

Dans l'Indre, le Président Elbaz veillait déjà à cet équilibre dans la mise en œuvre de la promotion interne.

⇒ Dispositions transitoires du 1er avril 2024 jusqu'au 31 décembre 2027

Par dérogation aux règles habituelles de la promotion interne au choix ou par examen professionnel (L523-1 du CGFP), **les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif et exerçant les fonctions de secrétaire général(e) de mairie** pourront bénéficier d'une promotion interne dans un cadre d'emplois de la catégorie B, **sans quota**.

ATTENTION !

Un décret en Conseil d'État est attendu pour préciser notamment les conditions d'ancienneté requise dans l'exercice des fonctions liées au secrétariat de mairie. **Le CDG vous informera dès la parution du décret.**

LA CAMPAGNE DE PROMOTION INTERNE 2024
intégrera ce dispositif de promotion interne
réservé aux secrétaires généraux de mairie.

⇒ À partir du 1^{er} janvier 2024

Les statuts particuliers des cadres d'emplois de la catégorie B peuvent prévoir l'établissement d'une liste d'aptitude ouverte aux fonctionnaires de catégorie C relevant **des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif et ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante** aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général(e) de mairie, sans quota. Cette mesure peut concerner les fonctionnaires de catégorie C n'exerçant pas encore les fonctions de secrétaire général(e) de mairie.

L'inscription sur cette liste d'aptitude permettra d'être nommé(e) dans l'un des cadres d'emplois de la catégorie B pour exercer **uniquement** les fonctions de secrétaire général(e) de mairie.

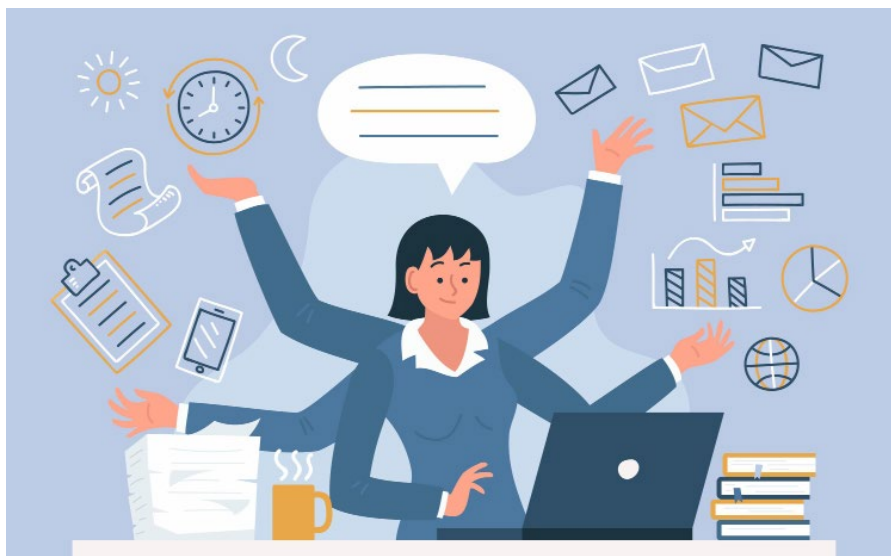
ATTENTION :

Un décret est en attente qui précisera la durée minimale d'exercice de ces fonctions, la nature de cette formation, les modalités d'organisation de cet examen professionnel ainsi que la nature des épreuves.



LES CDG DOTÉS D'UNE NOUVELLE COMPÉTENCE OBLIGATOIRE : LE RÉSEAU DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

Au titre de ses compétences obligatoires, le CDG est désormais chargé de 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 (**L452-38 CGFP**).



À NOTER

Le CDG 36 était en avance sur la réforme avec la constitution du réseau des secrétaires de mairie : trouvez toutes les informations sur le réseau sur notre site !

- Complétez le **formulaire d'inscription**, permettant d'alimenter le répertoire des secrétaires volontaires
- **Inscrivez-vous en ligne sur le secteur concerné**, si le bassin de vie concerné fait déjà l'objet d'une réunion programmée
- Manifestez-vous auprès d'Elodie COMBLET, responsable du Pôle Santé Prévention du Centre de Gestion de l'Indre (e.comblet@cdg36.fr) ou du secrétariat du Pôle Santé Prévention (sante-prevention@cdg36.fr) afin de définir la mise en œuvre d'une stratégie de déploiement d'un nouveau bassin de vie.

Une telle démarche a vocation à s'inscrire parmi l'ensemble des initiatives engagées aujourd'hui pour améliorer l'attractivité du métier de secrétaire de mairie, constituant une première dans la région Centre-Val de Loire. Elle s'inscrit pleinement dans la logique de la loi visant à valoriser l'attractivité de ce métier ou l'isolement peut être un frein.

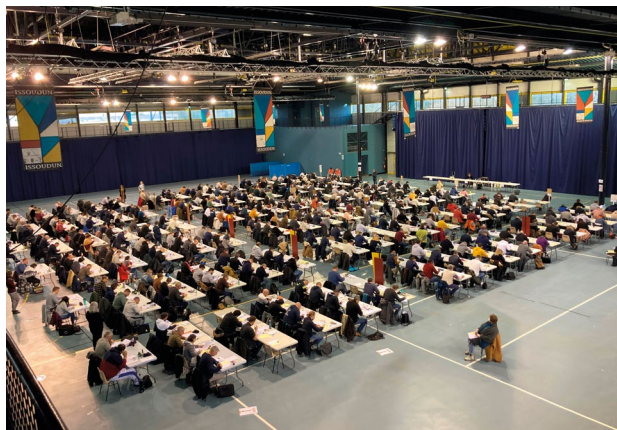
**Pour retrouver l'ensemble des informations sur notre projet,
cliquez sur le lien ci-dessous**

[Réseau_secrétaire_mairie](#)

EMPLOI

LA SURVEILLANCE DU CONCOURS D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2^e CLASSE SESSION 2024

Le Centre de Gestion de l'Indre est organisateur du concours d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe session 2024 au titre de la Région Centre-Val de Loire. Les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le jeudi 14 mars 2024 au Pepsi à Issoudun. Par conséquent, nous sommes à la recherche de personnels disponibles et intéressés pour assurer la surveillance de ces épreuves (rémunération à la vacation).



Si vous êtes intéressé(e) et pour toute information complémentaire,
n'hésitez pas à contacter au Centre de Gestion,

Aline THOMAS DE SA, Responsable du Pôle Concours, Emploi, Accueil :
a.desa@cdg36.fr ou 02 54 34 18 20

10

REEMPLACEMENT DU SITE « PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC » PAR LE SITE « CHOISIR LE SERVICE PUBLIC »

Le site « **Place de l'Emploi Public** », dédié notamment à la diffusion de l'ensemble des offres d'emploi des 3 versants de la Fonction Publique (État, Territoriale et Hospitalière), est devenu, depuis mai 2023, « **Choisir le Service Public** ». Ce site a pour objectif de valoriser la Fonction Publique et d'informer davantage sur sa place dans le paysage de l'emploi en France.

Ainsi, l'ensemble des offres d'emploi du site Emploi Territorial sont présentes sur ce site dans son intégralité.

Vous retrouverez sur le site « **Choisir le Service Public** » de nouvelles fonctionnalités afin de renforcer l'attractivité vers les métiers du service public. Sa nouvelle présentation donne une plus large place aux métiers mais également aux employeurs publics afin de faire connaître leur diversité, leurs missions, leurs structures, leurs actions et les événements qu'ils proposent. Les pages dédiées au recrutement informent sur les carrières, la mobilité, et apportent des conseils pratiques aux candidats.
Alors n'hésitez pas à aller le consulter !



➤ L'ACCOMPAGNEMENT À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de la mise en œuvre du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, le pôle Emploi du Centre de Gestion de l'Indre propose une prestation « Accompagnement à l'évolution professionnelle » à destination de vos agents.

En effet, l'allongement de la vie professionnelle incite et/ou oblige les agents à ne plus réaliser leur carrière au sein d'une même structure ou sur un même métier. La mobilité et l'évolution professionnelle au cours de la carrière sont parfois nécessaires afin de maintenir la motivation des agents, leur employabilité et la qualité de vie au travail, synonymes d'un service public de qualité.

Ainsi, dans le cadre du lancement d'une démarche d'accompagnement à l'évolution professionnelle que vous envisagez peut-être pour accompagner un de vos agents dans son projet professionnel, consultez le site internet du CDG de l'Indre www.cdg36.fr - menu « Emploi » - rubrique « Accompagnement à l'évolution professionnelle » avec une vidéo vous présentant la prestation de façon dynamique et le flyer détaillé du dispositif.



Si vous êtes intéressé(e) et pour toute information complémentaire,
n'hésitez pas à contacter au Centre de Gestion

Aline THOMAS DE SA, Responsable du Pôle Concours, Emploi, Accueil :
a.desa@cdg36.fr ou 02 54 34 18 20

PRÉVENTION

RÉALISATION DU DOCUMENT UNIQUE : ÉVOLUTION DES PRESTATIONS DU CDG

Afin d’accompagner au mieux les employeurs territoriaux dans la mise en conformité avec leurs obligations réglementaires, le CDG 36 propose différentes prestations en prévention des risques professionnels s’exerçant sur différentes missions et dans le cadre d’une convention unique (prestations au choix) :

- Élaboration et mise à jour du Document Unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Aide à l’élaboration du DUERP, en collaboration avec votre assistant ou votre conseiller en prévention
- Mise à jour annuelle du DUERP
- Élaboration du diagnostic des risques psychosociaux (RPS)
- Accompagnement sur-mesure

Le contenu des prestations liées à la réalisation (et mise à jour) du DUERP a récemment été modifié afin d’y intégrer le travail de restitution du contenu de l’évaluation des risques effectué par les conseillers en prévention et l’aide à l’élaboration du plan d’action, qui sont des gains pour les bénéficiaires en matière de service rendu et qualité de suivi.

Nouveaux tarifs pour 2024 :

Les prestations relatives à l’élaboration, la mise en œuvre et la mise à jour du Document Unique (prestations 1 à 3) sont facturées à la collectivité bénéficiaire, selon les modalités arrêtées par le Conseil d’Administration du Centre de Gestion qui peuvent être réactualisées sur décision de ce dernier. La durée d’intervention est fixée forfaitairement en fonction du nombre d’agents (titulaires ou non) de la collectivité.

Les tarifs en vigueur pour les interventions réalisées à partir du 1^{er} janvier 2024 sont les suivants :

STRATE	NOMBRE D'AGENTS	PRESTATION ELABORATION DUERP	PRESTATIONS 2 AIDE AU DUERP	PRESTATION 3 MISE A JOUR
1	0-4	760 €	260 €	260 €
2	5-19	1 020 €	520 €	520 €
3	20-49	2 250 €	Sur mesure au prix de journée de 260 € avec 2 journées d'intervention minimum	520 €
4	50-99	4 800 €		520 €
5	100-349	9 200 €		1 040 €
6	350 et +	Sur mesure au prix de journée de 260 €		

Cette tarification comprend les frais de déplacement et de repas.

Pour retrouver notre nouveau modèle de convention, cliquez sur le lien ci-dessous :
[Conseil Prévention CDG36](#)

STANDARD TÉLÉPHONIQUE SPÉCIFIQUE

Afin d'accompagner au mieux les collectivités sur tous les sujets liés aux missions du Pôle Santé Prévention (santé et sécurité au travail, prévention des risques professionnels, psychologie du travail, insertion et maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, instances médicales, assurance statutaire, protection sociale complémentaire, etc.), le CDG a mis en place un standard téléphonique spécifique pour ce service.

Contactez directement le secrétariat du Pôle Santé Prévention
02 54 34 12 01

GUIDE CNFPT DES FORMATIONS OBLIGATOIRES EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le CNFPT a élaboré un guide interactif qui s'appuie sur les obligations générales de prévention en santé et sécurité au travail des agents et de l'employeur. Il reprend les textes et références du code du travail, notamment aux articles prévoyant que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.



GUIDE DES FORMATIONS REGLEMENTAIRES EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Pour en savoir plus et consulter le guide du CNFPT, cliquez sur le lien ci-dessous :
[guide_CNFPT_formations_SST](#)

SENSIBILISER LES AGENTS SUR LES TMS

L'INRS propose un document de sensibilisation sur les troubles musculosquelettiques (TMS) et leurs conséquences pour les agents : définition, causes liées à l'organisation et aux conditions de travail et préconisations pour réduire les risques.



Pour en savoir plus et consulter le dépliant, cliquez sur le lien ci-dessous :

[Dépliant_TMS_INRS](#)

PRÉVENIR LES RISQUES ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ATSEM

Dans le cadre du 104^{ème} Congrès des maires en décembre 2023, l'ancien ministre de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse, Gabriel Attal, le ministre de la Transformation et de la Fonction publique, Stanislas Guerini, et la ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, Dominique Faure, ont signé le 21 novembre 2023 avec l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF), la Fédération Nationale des Centres De Gestion (FNCDG), le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et le président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

(CSFPT), [la Charte d'engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles \(ATSEM\).](#)

Cette charte se décline en quatre objectifs :

- ⇒ Réaffirmer les principes encadrant le métier d'ATSEM
- ⇒ Renforcer la reconnaissance professionnelle des ATSEM
- ⇒ Faciliter l'évolution professionnelle des ATSEM
- ⇒ Améliorer la qualité de vie au travail des ATSEM

Pour en savoir plus et consulter la charte d'engagement, cliquez sur le lien ci-dessous :

[Charte_engagement_ATSEM](#)

POUR ALLER PLUS LOIN

Afin de soutenir les employeurs territoriaux et hospitaliers dans leurs démarches de prévention des risques professionnels, de favoriser les échanges entre pairs et de valoriser les meilleures pratiques, le Fond National de Prévention a lancé en 2021 un appel à projets portant sur l'amélioration des conditions de travail des auxiliaires de puériculture. À l'issue de l'appel à projets et du travail collaboratif mené par 24 employeurs publics, un guide de recommandations a été élaboré et diffusé par le FNP de la CNRACL en fin d'année dernière.

Pour consulter ce guide «Prévenir les risques et améliorer les conditions de travail des ATSEM», cliquez sur le lien ci dessous :

[Charte_engagement_ATSEM](#)



CALENDRIERS

CALENDRIER DES CST ET F3SCT

DATES DES RÉUNIONS	DATE LIMITE RÉCEPTION DES DOSSIERS
Lundi 19 février 2024 F3CST	lundi 29 janvier 2024
Lundi 18 mars 2024 CST	lundi 19 février 2024
Lundi 27 mai 2024 CST	lundi 22 avril 2024
Lundi 24 juin 2024 F3CST	lundi 3 juin 2024
Lundi 16 septembre 2024 CST	lundi 19 août 2024
Lundi 14 octobre 2024 F3CST	lundi 30 septembre 2024
Lundi 18 novembre 2024 CST	lundi 21 octobre 2024

CALENDRIER DES CAP ET CCP

DATES DES RÉUNIONS	DATES LIMITES DE RÉCEPTION DES DOSSIERS À TRANSMETTRE AU CDG36*
Mardi 19 mars 2024	Mardi 20 février 2024
Mardi 11 juin 2024	Mardi 7 mai 2024
Mardi 17 septembre 2024	Mardi 13 août 2024
Mardi 5 novembre 2024	Mardi 8 octobre 2024

* Les dossiers parvenus après cette date seront examinés à la prochaine CAP

CALENDRIER DES CONSEILS MÉDICAUX

CONSEIL MÉDICAL RESTREINT	CONSEIL MÉDICAL PLÉNIER
Jeudi 22 février 2024	Jeudi 28 mars 2024
Jeudi 21 mars 2024	Jeudi 30 mai 2024
Jeudi 18 avril 2024	Jeudi 4 juillet 2024
Jeudi 23 mai 2024	Jeudi 26 septembre 2024
Jeudi 20 juin 2024	Jeudi 28 novembre 2024
Jeudi 18 juillet 2024	
Jeudi 19 septembre 2024	
Jeudi 17 octobre 2024	
Jeudi 14 novembre 2024	
Jeudi 19 décembre 2024	

17

CALENDRIER DES RDV RH

THÈMES	DATES
La gestion de l'agent stagiaire	Mardi 13 février 2024 à 14h
Le statut de travailleur handicapé l'obligation d'emploi et les aides du FIPHFP	Mars
Les premiers secours en santé mentale	Avril
L'agent en disponibilité	Juin