

N° 32 | mars 2025

DANS CE NUMÉRO

OUVERTURE DE LA FORMATION
DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE AVEC
LE GRETA..... P.4

EN PÉRIODE ÉLECTORALE, PENSEZ
À VOS ARCHIVES P.5

EMPLOI : VOS OBLIGATIONS SUR
LES EMPLOIS PERMANENTS P.6

CAMPAGNE RSU 2024 P.7

EN PRÉVISION DES ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES P.7

ZOOM SUR : LE RECRUTEMENT
D'AGENTS MINEURS SUR DES
EMPLOIS PUBLICS..... P.8

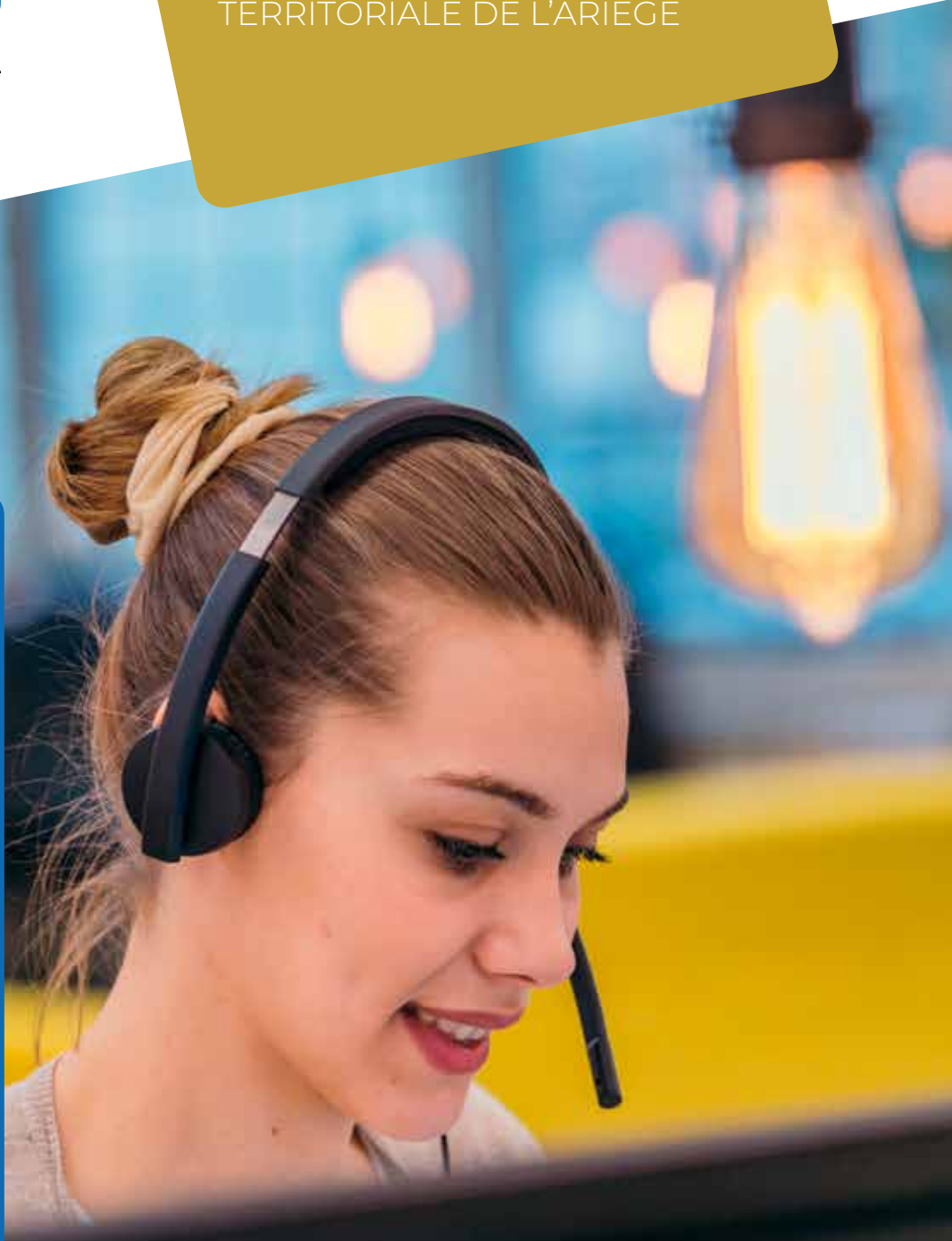
ZOOM SUR : LES MODIFICATIONS
D'HORAIRES DE TRAVAIL DURANT
LA PÉRIODE ESTIVALEP.11

CONSEIL STATUTAIRE
RÉDUCTION DE L'INDEMNISATION
DES FONCTIONNAIRES ET
CONTRACTUELS EN CONGÉ DE
MALADIE ORDINAIREP.12

FOIRE AUX QUESTIONS.....P.13

JURISPRUDENCE P.14

PROCHAINS WEBINAIRES.....P.15



A LA UNE...

Ouverture de la
formation des secrétaires
de mairie avec le GRETA

Le saviez-vous ?

Le Flash Info du Centre de Gestion de l'Ariège est interactif !

Lorsque vous consultez votre édition en ligne et que vous cliquez sur une adresse mail ou une adresse web, la page demandée s'ouvre directement dans votre navigateur.

De même, lorsque vous cliquez sur les titres du sommaire en page de couverture, vous êtes directement dirigé vers la page souhaitée.

Plus besoin de faire défiler les pages inutilement !

Bonne lecture !
Le comité de rédaction

Crédits

Rédaction :
Centre de Gestion de l'Ariège

Graphisme & mise en page :
VokaGraphic Studio



ÉDITO

Martine ESTEBAN
Présidente du CDG09

A travers ces quelques lignes, je souhaiterais remercier tous les organismes qui ont œuvré à nos côtés pour monter cette formation secrétaire de mairie. Même si depuis 2018, nous avons proposé des sensibilisations au métier à travers des parcours découverte de cette fonction ô combien essentielle pour nos collectivités, aujourd'hui nous proposons une véritable formation donnant les bases du métier. Avec le concours de M. le Préfet de l'Ariège et de ses services, de France Travail, du GRETA et de l'Association des Maires de France, c'est avec une grande satisfaction que nous avons accueillis les neuf stagiaires dans les locaux du GRETA pour le lancement de la formation. Je tiens aussi à remercier les collectivités qui se sont impliquées dans cette démarche pro-active et qui ont su allier leurs énergies pour proposer des parcours enrichissants. Je me projette déjà vers l'automne pour le lancement de la FCIL Assistant administratif polyvalent des collectivités territoriales portée par le Lycée Jean Durroux de Ferrières qui a reçu un avis favorable des services du Rectorat.

Au-delà de cette actualité, nous attirons aujourd'hui votre attention sur des points précis en matière de Ressources humaines. En effet, la période estivale approche et nous avons souhaité vous rappeler vos obligations d'employeurs au niveau du recrutement des agents mineurs mais aussi sur les modifications d'horaires durant les fortes chaleurs.

De plus, nous effectuons un bref rappel sur la réduction de l'indemnisation des fonctionnaires et contractuels en congé de maladie ordinaire. Cette diminution de l'indemnisation vise, selon le gouvernement, à lutter contre l'absentéisme. Elle devrait permettre une économie de 900 millions d'euros (*d'après une estimation des inspections générales des finances et des affaires sociales*). Cette disposition s'ajoute au gel du point d'indice et au non-versement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA). Enfin, si l'on se projette un peu plus loin dans le temps, nous devons tous penser au récolement de nos archives avant les élections municipales de 2026. En effet, chaque collectivité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale (EPCI) est tenu de procéder à un récolement de ses archives à l'occasion d'un changement de dirigeant (*maire, président*), nous sommes à vos côtés pour vous guider.

Au-delà de tous ces dossiers nous travaillons au lancement de la mise en concurrence des prestataires concernant la couverture santé afin de pouvoir vous proposer une solution dès septembre 2025. Je tiens à remercier les 190 collectivités et établissements qui ont répondu à notre enquête.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce nouveau numéro et vous rappelle que l'ensemble de mes services se tiennent à votre disposition dans la démarche « aller vers ».



OUVERTURE DE LA FORMATION DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE AVEC LE GRETA

C'est avec plaisir que nous avons ouvert la première session de formation secrétaire de mairie 2025 ce lundi 10 mars 2025 en collaboration avec le GRETA. Nos fidèles partenaires, France Travail, Cap Emploi l'Association des maires de France, mais également l'éducation nationale.

Sous l'égide du Préfet de l'Ariège sensible à cette problématique du manque de formation adéquat à la prise de fonction en toute autonomie des secrétaires de mairie, nous avons organisé plusieurs réunions dans l'objectif premier de satisfaire les collectivités de l'Ariège pour des recrutements probants.

Après un travail collégial et impliqué, le GRETA propose un programme de formation de 450h pour un public demandeurs d'emploi niveau 4.

Incluant 140h de pratique encollectivité, les stagiaires se verront proposer d'aborder les sujets primordiaux de leurs futures fonctions.

Connaissance de l'environnement territorial, initiation à la comptabilité publique, gestion des carrières, l'état civil, les élections, l'urbanisme, les marchés publics, mais également la déontologie, le pouvoir de police du maire, la communication municipale, le RGPD, les archives, le rapport social unique...

Nous tenons à remercier les 16 élus des collectivités recrutant sur un contrat à durée déterminée de minimum 6 mois pour les 9 stagiaires, plusieurs communes se sont regroupées permettant au stagiaire l'intégration sur un temps de travail allant de 12 à 35h.

A l'issue de cette formation, soit fin juin 2025, ces stagiaires intégreront les collectivités et auront potentiellement un temps de travail réduit mais envisageable sur des communes complémentaires.

Nous pourrons courant deuxième semestre 2025, amorcer la formation avec le lycée Jean DURROUX.

Une session en FCIL, (*Formation Complémentaire d'Initiative Locale*) pour un public scolaire et demandeur d'emploi (10 à 12 pers.), de 448h de théorie et 280h de pratique en collectivité d'accompagnement. Seuls les demandeurs d'emploi devront faire l'objet d'un engagement de contrat à l'issue de la formation.

Nous avons donc besoin de vous, collectivité d'accueil, afin de permettre aux stagiaires une mise en pratique des cours qui leurs seront insufflés sur les thématiques identiques à celles proposées par le GRETA.

N'hésitez pas à prendre attache du service emploi Jordan RAYNAUD, Géraldine PROUST ou Karine LAZZARA sur emploi@cdg09.fr c'est avec plaisir et intérêt que nous vous accompagnerons dans vos démarches.

EN PÉRIODE ÉLECTORALE, PENSEZ À VOS ARCHIVES !

Les prochaines élections municipales arrivent à grand pas et doivent être l'occasion de faire un état des archives communales et intercommunales présentes dans vos collectivités.

Qu'est-ce que le récolement obligatoire ?

Obligatoire depuis 1926, le récolement est l'inventaire topographique des collections

d'archives d'une collectivité. Le maire ou autorité territoriale, dépositaire des archives de sa collectivité, est **civilement et pénalement responsable** de leur intégrité et de leur conservation.

Le récolement des archives est obligatoire pour les archives municipales dans l'année qui suit chaque élection municipale et de groupement de communes. Le maire sortant remet alors au maire entrant un inventaire détaillé des dossiers communaux ou une liste des principaux documents conservés. Cela prend la forme d'un procès-verbal de décharge et de prise en charge des archives de la commune.

Afin d'accompagner les collectivités dans ce travail, le CDG09 propose une mission « Récolement » en complément des missions d'archivage du Service Archives du Centre de gestion.

L'accompagnement à la phase de récolement

Le Service Archives du Centre de gestion de l'Ariège s'engage à assurer, pour la collectivité, les missions suivantes :

- Lister les documents historiques requis dans la circulaire du 31 décembre 1926 ;
- Relever au minimum les dates, l'état et le lieu de conservation des registres des délibérations, registres des arrêtés, registres paroissiaux et d'état civil, matrices et planches cadastrales ;
- Renseigner une grille qui localise les cotes des archives inventoriées, le volume et les éventuelles lacunes.

L'accompagnement pourra se poursuivre (au choix de la collectivité) :

Rédaction de deux documents :

- Le procès-verbal de récolement qui transfère la responsabilité des archives de l'élu sortant à l'élu entrant ;
- L'état des archives : il s'agit là de constituer un état détaillé de l'ensemble des archives conservées dans les bureaux et dans les locaux d'archivage.

L'évaluation des besoins réalisée par le Service Archives du CDG09 permet de déterminer le temps requis pour s'acquitter des prestations demandées.

Pour le récolement, le Centre de gestion de l'Ariège a opté pour un tarif unique de 90 euros.

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter Marie-Charlotte Charieras au services Archives. archives@cdg09.fr

EMPLOI : VOS OBLIGATIONS SUR LES EMPLOIS PERMANENTS

CLÔTURE DE VOS OPÉRATIONS SUR EMPLOI TERRITORIAL

Les établissements publics ont l'obligation de transmettre au Centre de gestion la déclaration de leur création et vacance d'emploi permanent. **Article L1 et L2 du code général de la Fonction Publique.**



Le site **EMPLOI TERRITORIAL** permet de regrouper les saisies et de les basculer sur l'espace dédié à toutes les fonctions publiques « choisir le service public.gouv.fr » suivant le **décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.**

Le Centre de gestion transmet tous les lundis au service de la Préfecture, un arrêté récapitulatif de la semaine écoulée. Celui-ci indique le nom de la collectivité, le nombre d'heures, la description de l'emploi et la date de poste à pourvoir. Au visa de cet arrêté, le CDG vous transmet le récépissé de votre déclaration de vacance d'emploi via le site EMPLOI TERRITORIAL.

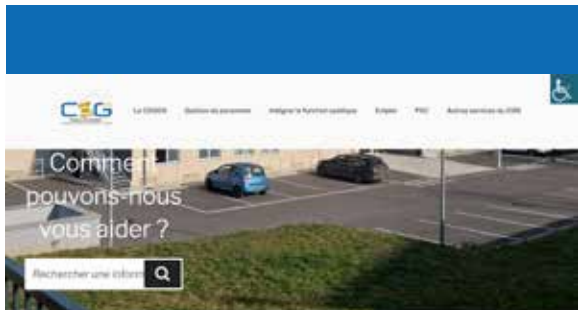
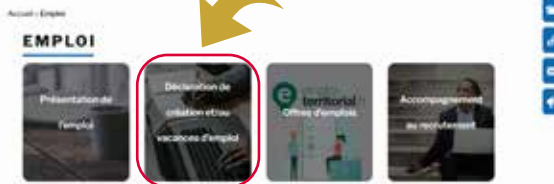
Ultime action incontournable sur ce site en ligne, **la nomination de l'agent.**

Vous devez indiquer la date de prise de poste de l'agent, son nom, prénom, année de naissance, le mode de recrutement, le dernier diplôme ainsi que sa situation de travailleur en situation de handicap, le cas échéant.

N'hésitez pas à vous rapprocher du service emploi pour un accompagnement sur votre saisie.

Par téléphone au 05-34-09-81-64 ou demander à être rappelé sur emploi@cdg09.fr

Une procédure est également à votre disposition sur le site du Centre de gestion de l'Ariège à la rubrique Emploi :



CAMPAGNE RSU 2024

La campagne 2024 ouvrira à partir du 31 mars 2025.

Un webinaire de 30 minutes vous sera proposé ce même jour pour le lancement de campagne.

Un lien vous sera envoyé par mail la semaine avant afin d'y participer.

De plus, plusieurs ateliers seront effectués durant la campagne. Les dates vous seront également transmises ultérieurement.

Bonne campagne 2024 à vous.

EN PRÉVISION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Chaque collectivité employant 50 agents (*quelle que soit la quotité de service*) ou plus est dotée de son propre Comité Social Territorial.

Les collectivités affiliées comptant moins de 50 agents relèvent du CST du Centre de gestion

Le Comité Social Territorial (CST) est une instance consultative où s'exerce le droit à la participation des fonctionnaires territoriaux, pour les questions collectives liées aux conditions de travail et à l'organisation du travail.

Le Comité Social Territorial peut contenir une formation spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents. Dans le cas où il n'y a pas de formation spécialisée, le CST est compétent pour les questions en matière d'hygiène et de sécurité.



ZOOM SUR : LE RECRUTEMENT D'AGENTS MINEURS SUR DES EMPLOIS PUBLICS

Dans le cadre de la préparation de la période estivale, un nombre important d'employeurs s'interrogent quant à la possibilité de procéder au recrutement d'agents mineurs, par le biais d'un contrat. Un tel recrutement doit faire l'objet d'une **attention particulière puisque des dispositions spécifiques s'appliquent.**

En effet, l'emploi des mineurs dans la fonction publique représente une opportunité d'insertion professionnelle et de découverte des métiers publics. Cependant, il est essentiel de veiller à ce que ces expériences soient bénéfiques et respectueuses des droits et de la santé sécurité des jeunes.

Les conditions de recrutement

La condition d'âge

L'âge minimum pour pouvoir être recruté par un employeur est de 16 ans (*fin de l'obligation de scolarité en France*). Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de 16 ans, sauf s'il s'agit (*Art. L4153-1 du Code du travail*) :

- De mineurs de 15 ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, d'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils suivent des périodes d'observation en entreprise, d'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des

stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel ;

- Les mineurs de plus de 14 ans travaillant pendant les périodes de vacances scolaires (à condition que la durée de travail ne dépasse pas la moitié des congés scolaires lorsque ceux-ci sont d'au moins 14 jours).

Par dérogations, certains cadres d'emplois ne sont pas accessibles aux mineurs. Il s'agit du cadre d'emplois des gardes champêtres (*article 3 du décret n°94-731*) et des agents de police municipale (*article 3 du décret n°2006-1391*).

Pour les mineurs non émancipés, la décision de recrutement nécessitera l'accord préalable du représentant légal du mineur.

Condition d'aptitude physique

La visite auprès du médecin agréé n'est pas requise, lorsqu'aucune disposition ne prévoit de conditions de santé particulières.

La visite médicale auprès du médecin du travail reste obligatoire pour tout agent y compris pour les agents mineurs (*article L.812-4 du Code général de la fonction publique*). Idéalement, cette visite doit avoir lieu avant l'affectation au poste.

La condition de nationalité

Pour les agents contractuels, la possession de la nationalité française n'est pas exigée (*article 2 du décret n°88-145*).

La forme du contrat

Concernant la forme du contrat, les règles classiques s'appliquent. Le contrat doit préciser l'identité des parties, sa date d'effet, sa durée, le

poste occupé, le lieu d'affectation, la catégorie hiérarchique, les conditions d'emploi et de rémunération, etc.

Les modalités d'exécution du contrat

Les conditions de rémunération

Aucune minoration de salaire ne s'applique : les agents contractuels de droit public mineurs sont soumis aux dispositions de droit commun en ce qui concerne leur droit à rémunération.

Les conditions de travail

Les mineurs bénéficient de prescriptions de temps de travail spécifiques :

- Durée du travail maximum quotidienne : 8 heures ;
- Repos minimum quotidien : pour les jeunes de 16 ans et plus : 12 heures consécutives. 30 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4h30 ;
- Durée du travail maximum hebdomadaire : 35 heures ;
- Repos hebdomadaire minimum : 2 jours consécutifs ;
- Interdiction du travail de nuit : Entre 22h et 6h du matin pour les jeunes travailleurs de 16 à 18 ans ;
- Interdiction de travailler le dimanche ;
- Interdiction de travail les jours fériés ;
- Limitation des ports de charges.

Les activités proscrites

Le code du travail interdit d'exposer des mineurs à certaines catégories de travaux, délétères pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Il existe ainsi :

- Des travaux strictement interdits aux mineurs ;

- Des travaux susceptibles de dérogation pour les mineurs en situation de formation professionnelle ;
- Des travaux susceptibles de dérogation permanente pour les jeunes travailleurs titulaires d'un titre professionnel correspondant à l'activité qu'ils exercent.

La procédure de dérogation est strictement encadrée.

En pratique, pour affecter des jeunes travailleurs à des travaux susceptibles de dérogation, l'autorité territoriale doit :

- Elaborer un projet de délibération en lien avec l'assistant ou le conseiller de prévention compétent ;
- Transmettre la délibération, pour information, aux membres du Comité Social Territorial (CST) ou de la F3SCT.

L'autorité territoriale pourra ensuite, pour une durée de 3 ans à compter de la délibération de dérogation, affecter des mineurs à ces travaux susceptibles de dérogation à condition toutefois :

- D'avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels (*document unique*) ;
- D'avoir, suite à cette évaluation, mis en œuvre des actions de prévention ;
- Avant toute affectation du jeune à ces travaux, de l'avoir informé sur les risques pour sa santé et sa sécurité et sur les mesures prises pour y remédier. Une formation santé sécurité sera également nécessaire ;
- D'assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux ;

- D'avoir obtenu pour chaque mineur la délivrance d'un avis médical de la médecine du travail.

L'accompagnement proposé par le Centre de gestion de l'Ariège



Notre équipe se tient à votre disposition pour vous accompagner :

La conseillère statutaire

Mme Natacha ZUCHELLI, sur les modalités d'emploi de mineurs

✉ statut@cdg09.fr

La gestionnaire du pôle contractuels

Mme Marion REVERDY, sur les modalités de recrutement et de conclusion des contrats

✉ marion.reverdy@cdg09.fr

Le préventeur du service sécurité et santé au travail

M. Eric MAYODON, sur les missions proscrites ou susceptibles de dérogation

✉ eric.mayodon@cdg09.fr



ZOOM SUR : LES MODIFICATIONS D'HORAIRES DE TRAVAIL DURANT LA PÉRIODE ESTIVALE

L'anticipation est le maître mot de la gestion des Ressources Humaines ! Chaque année, afin de préserver la santé et sécurité des agents exposés au travail à la chaleur (*canicule*), des employeurs envisagent de modifier les horaires de travail de ceux-ci.

A toutes fins utiles, il est rappelé que le Comité Social Territorial (CST) doit être consulté en amont des projets de décision relatifs au temps de travail. Ainsi, si une modification des horaires de travail est envisagée pour la période estivale, il convient de saisir le CST avant adoption de la délibération.



Nos collaborateurs sont à votre écoute pour toutes questions relatives à cette thématique :

M. Corentin GOMEZ
concernant la saisine du CST
✉ instances@cdg09.fr

M. Eric MAYODON
concernant l'identification des postes de travail exposés aux fortes chaleurs
✉ eric.mayodon@cdg09.fr

Mme Natacha ZUCHELLI
concernant les modalités de rédaction de la délibération
✉ statut@cdg09.fr



CONSEIL STATUTAIRE

Réduction de l'indemnisation des fonctionnaires et contractuels en congé de maladie ordinaire

L'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, publiée le 15 février 2025, réduit l'indemnisation des fonctionnaires **en congé de maladie ordinaire (CMO)** durant les trois premiers mois du congé.

Désormais, l'article L.822-3 du Code Général de la Fonction Publique prévoit que le fonctionnaire (CNRACL et IRCANTEC) placé en congé de maladie ordinaire bénéficiera :

- Pendant les 3 premiers mois : d'un maintien de 90% du traitement (*contre 100% jusqu'à présent*) ;
- Pendant les 9 mois suivants : d'un maintien de 50 % du traitement (*inchangé*).

Cette mesure est transposée par décret aux agents contractuels. Le décret n°2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie modifie ainsi l'article 7 du décret n°88-145 pour appliquer les mêmes dispositions à la rémunération du congé de maladie ordinaire selon leur ancienneté :

- 1° Après quatre mois de services, un mois à 90% de son traitement et un mois à demi-traitement ;
- 2° Après deux ans de services, deux mois à 90% de son traitement et deux mois à demi-traitement ;
- 3° Après trois ans de services, trois mois à 90% de son traitement et trois mois à demi-traitement.

Ces dispositions s'appliquent aux congés de maladie accordés à **compter du 1er mars 2025, ainsi qu'aux prolongations d'arrêts pour maladie ordinaire produites à compter de cette même date.**

Concernant le régime indemnitaire, il convient de voir de quelle façon est rédigée votre délibération :

- Si votre délibération précise que le maintien du régime indemnitaire suit le sort du traitement, il n'est pas nécessaire de délibérer à nouveau ;
- Si votre délibération précise que le régime indemnitaire sera maintenu en intégralité, il sera nécessaire de délibérer à nouveau, après avis du CST, afin d'aligner le RI sur les 90% maximum, au regard du principe de parité.

Le pôle conseil statutaire demeure à votre écoute statut@cdg09.fr

QUESTIONS

FOIRE AUX QUESTIONS

L'employeur public doit-il prendre en charge le dépassement d'honoraires dans le cadre d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service ?

Oui, dès lors que les honoraires et les frais médicaux sont directement entraînés par l'accident de service ou la maladie professionnelle et qu'ils présentent un caractère d'utilité directe pour parer aux conséquences de la maladie ou de l'accident imputable au service, ils doivent être pris en charge par l'employeur, indépendamment des tarifs de la sécurité sociale (*article L822-24 du code général de la fonction publique ; CAA Versailles 16VE02763 du 15 mars 2018 ; CAA Versailles 16VE03046 du 22 avril 2020*) et de la prise en charge de l'assureur (*CAA Lyon 89LY00368 et 89LY00369 du 29 mars 1990*).

Les employeurs concernés par cette situation peuvent prendre attache du pôle conseil statutaire aux fins de transmission d'un modèle de courrier.

Un agent public peut-il bénéficier de la période supplémentaire de congé post-natal en cas d'état pathologique résultant de l'accouchement après avoir repris ses fonctions au terme de son congé maternité ?

Non. En cas d'état pathologique résultant de l'accouchement, la durée de la période postnatale du congé de maternité peut être augmentée de quatre semaines maximum (*article 4 du décret n°2021-846 du 29 juin 2021 et article L1225-21 du code du travail*). Néanmoins, l'article 4 du décret n°2021-846 du 29 juin 2021 dispose que « La période supplémentaire liée à l'état pathologique résultant de l'accouchement peut être prise pour une durée continue de quatre semaines maximum immédiatement après le terme du congé de maternité ». Ainsi, l'agent qui a repris ses fonctions au terme de son congé de maternité ne pourra prétendre au bénéfice de cette période supplémentaire et sera placé en congé de maladie ordinaire.



CONSEIL STATUTAIRE

JURISPRUDENCE ET RÉPONSE MINISTÉRIELLE

Discipline

La prise de congés annuels non autorisés est constitutive d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

CAA Paris n°23PA05321 du 27 février 2025

Obéissance hiérarchique

Un agent ne peut soutenir, pour contester le manquement à l'obligation de servir qui lui est reproché, que l'instruction hiérarchique en cause, délivrée en visioconférence, ne lui a pas été clairement donnée, en prétendant que la mauvaise qualité du son aurait empêché une bonne compréhension des instructions, dès lors qu'il n'établit pas ni même n'allègue avoir cherché à obtenir des précisions complémentaires après cette réunion.

CAA Marseille n°24MA00345 du 25 février 2025

Instauration d'Autorisations Spéciales d'Absences (ASA)

L'article L. 622-1 du code général de la fonction publique prévoit que les employeurs peuvent accorder, sur demande de leurs agents, des

autorisations spéciales d'absences (ASA) liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sous réserve de respecter certaines modalités.

Toutefois, la loi ne prévoit aucun motif d'ASA pour les règles douloureuses, l'endométriose, l'adénomyose ou les dysménorrhées.

Par ailleurs, le juge administratif a récemment confirmé l'incompétence des chefs de services, autorités territoriales ou chefs d'établissement à instaurer des motifs d'ASA non prévus par le cadre juridique national (*TA de Toulouse n° 2406364, n° 2406581 et n° 2406584 du 20 novembre 2024*).

Réponse ministérielle n° 02620 du 06 mars 2025, Sénat

Handicap

La circonstance que la qualité de travailleur handicapé ait été reconnue à un agent se portant candidat à un poste qui n'est pas réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, mais ouvert à tous, n'est pas de nature à lui conférer un droit à être affecté en priorité sur ce poste, alors que sa manière de servir ne permettait pas de lui confier les nouvelles responsabilités sollicitées.

CE n°482618 du 25 février 2025

Centre de gestion de l'Ariège

NOS PROCHAINS WEBINAIRES

WEBINAIRES RH - DURÉE DE 2H00

Lundi 24 mars 2025 de 10h à 12h

L'annualisation du temps de travail

Jeudi 3 avril 2025 de 10h à 12h

La campagne de promotion interne 2025

Jeudi 22 mai 2025 de 14h à 16h

Comprendre la rémunération

Jeudi 26 juin 2025 de 10h à 12h

Kit de survie à l'égard des services RH
savoir traiter les situations délicates



WEBINAIRES “ 30 MN POUR TOUT COMPRENDRE ”

Un nouveau format proposé par le Centre de gestion de l'Ariège :

30 minutes seulement

pour comprendre l'essentiel d'une thématique donnée !

Jeudi 5 juin 2025 de 14h à 14h30

Le sort des congés annuels en cas de maladie

Pour vous inscrire, une seule adresse : webinaire@cdg09.fr

■ ACCOMPAGNER

■ CONSEILLER

■ INFORMER

Centre de Gestion de l'Ariège
10 rue Germain Authié
09000 Foix
Tél : 05-34-09-32-40
secretariat@cdg09.fr
www.cdg09.fr

INFORMATIONS DE PUBLICATION

Centre départemental de Gestion de l'Ariège
ISSN : 2650-3123

Directrice de la publication : Martine ESTEBAN
Directeur de la rédaction : Frederick DEDIEU

Conception : Studio VokaGraphic
Crédit photo couverture : Adobe Stock