

# E- MATINALE RH DU 25 mars 2022 à 9H30

- ✓ **Le conseil médical**
- ✓ **Le code général de la fonction publique**
- ✓ **Seuil d'affiliation à la CNRACL**
- ✓ **La Nouvelle Bonification Indiciaire des secrétaires de mairie**
- ✓ **RIFSEEP**
- ✓ **Barème des Frais de déplacement**
  
- ✓ **Les élections professionnelles**
- ✓ **Crise sanitaire (covid 19)**
- ✓ **Télétravail**
  
- ✓ **Présentation de l'offre de service « Conseil en évolution professionnelle »**

## ■ **Agendas des instances**

Nathalie BOISSONNOT  
Caroline GEORGET

Valérie PERRIN  
Adeline TRILLAUD

Emilie ALLIROL  
Marine MICHELET



---

# LE CONSEIL MÉDICAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

---

# Références juridiques

---

Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, notamment son article 14

Décret n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale

# Contexte

---

L'ordonnance Santé Famille du 25 novembre 2020 avait prévu la création, à compter du 1<sup>er</sup> février 2022, d'une **instance médicale unique** dénommée « *Conseil médical* » en lieu et place des instances médicales (Comité médical et Commission de réforme)

→ Décret attendu pour en définir les modalités d'application :

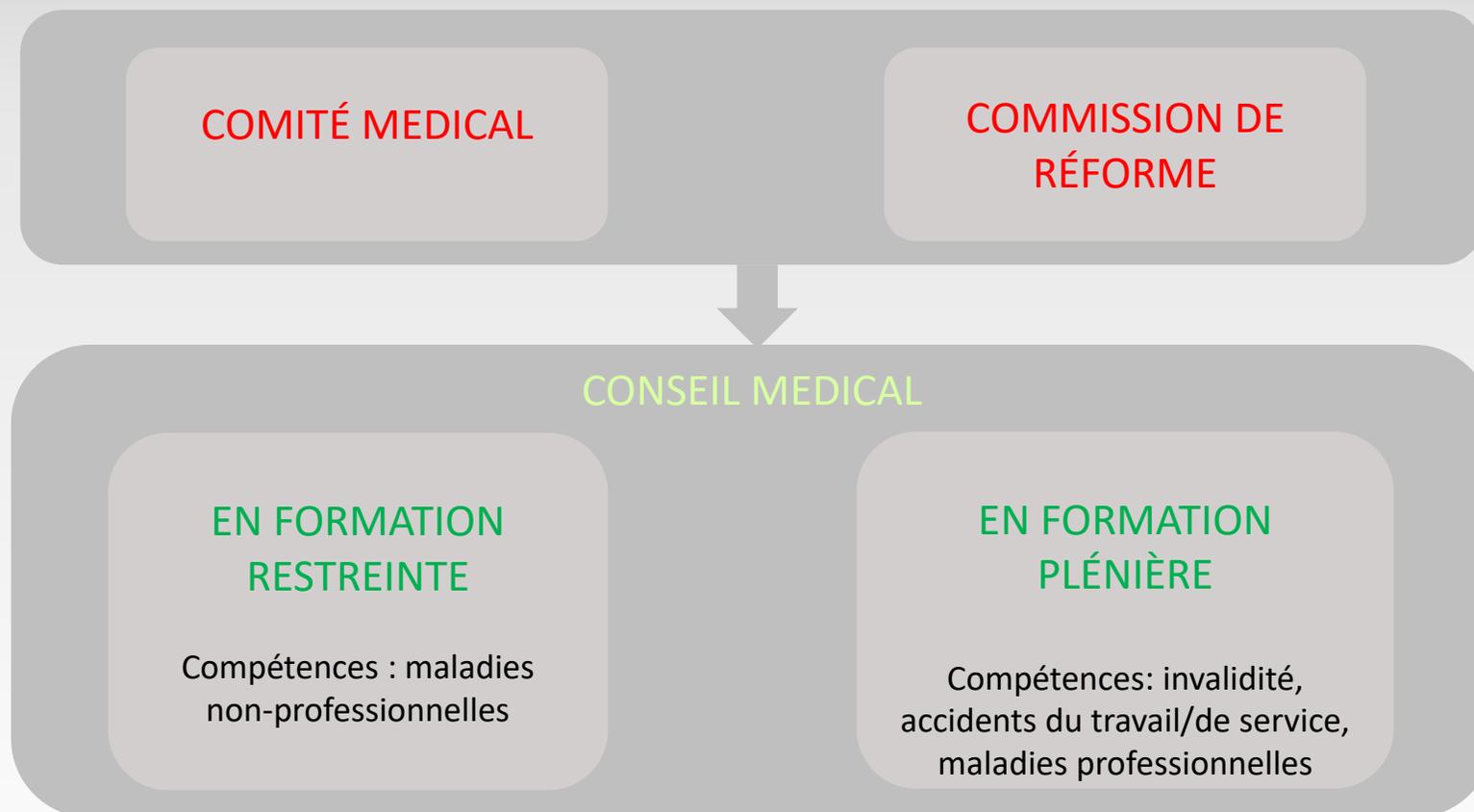
le décret n°2022-350 du 11 mars 2022 modifie le décret n°87-602 du 30 juillet 1987

## Rappel utile:

Une instance médicale rend un **avis** sur des questions liées à la santé des agents publics préalablement à la **décision de l'employeur**

L'absence d'avis **prive l'agent d'une garantie**, la décision peut être annulée (jurisprudence)

# Composition de l'instance



# Modalités de fonctionnement du conseil médical

---

Un **président** du **conseil médical** est désigné par le préfet parmi les médecins titulaires

Le **secrétariat** du conseil médical est assuré par le Centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire ou volontaire mais également pour les collectivités et établissements non affiliés qui adhèrent au socle commun

# La formation restreinte

---

## Composition:

3 médecins titulaires + 1 ou plusieurs médecins suppléants

Désignés par le préfet pour une période de 3 ans renouvelable

Quorum :

Au moins 2 membres

Ex comité médical

# La formation restreinte

---

## Cas de saisine:

- ✓ Octroi d'une première période de congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD)
- ✓ Renouvellement d'un CLM ou CLD après épuisement des droits statutaires à plein traitement
- ✓ Réintégration **après expiration** des droits à congés pour raison de santé
- ✓ Réintégration à l'issue d'un CLM ou CLD lorsque le bénéficiaire de ce congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières (*dans l'attente de modification des statuts particuliers*) ou lorsqu'il a fait l'objet d'un CLM ou CLD d'office (art 24 du décret du 30 juillet 1987)
- ✓ Mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et la réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé (= *en lien avec l'aptitude aux fonctions*)
- ✓ Reclassement dans un autre emploi à la suite d'une **altération de l'état de santé** du fonctionnaire
- ✓ Octroi du congé prenant en compte une infirmité due à des faits de guerre (art 57 9°, loi n°84-53 /L822-26 CGFP)
- ✓ Tous les autres cas prévus par des textes réglementaires.

# La formation restreinte

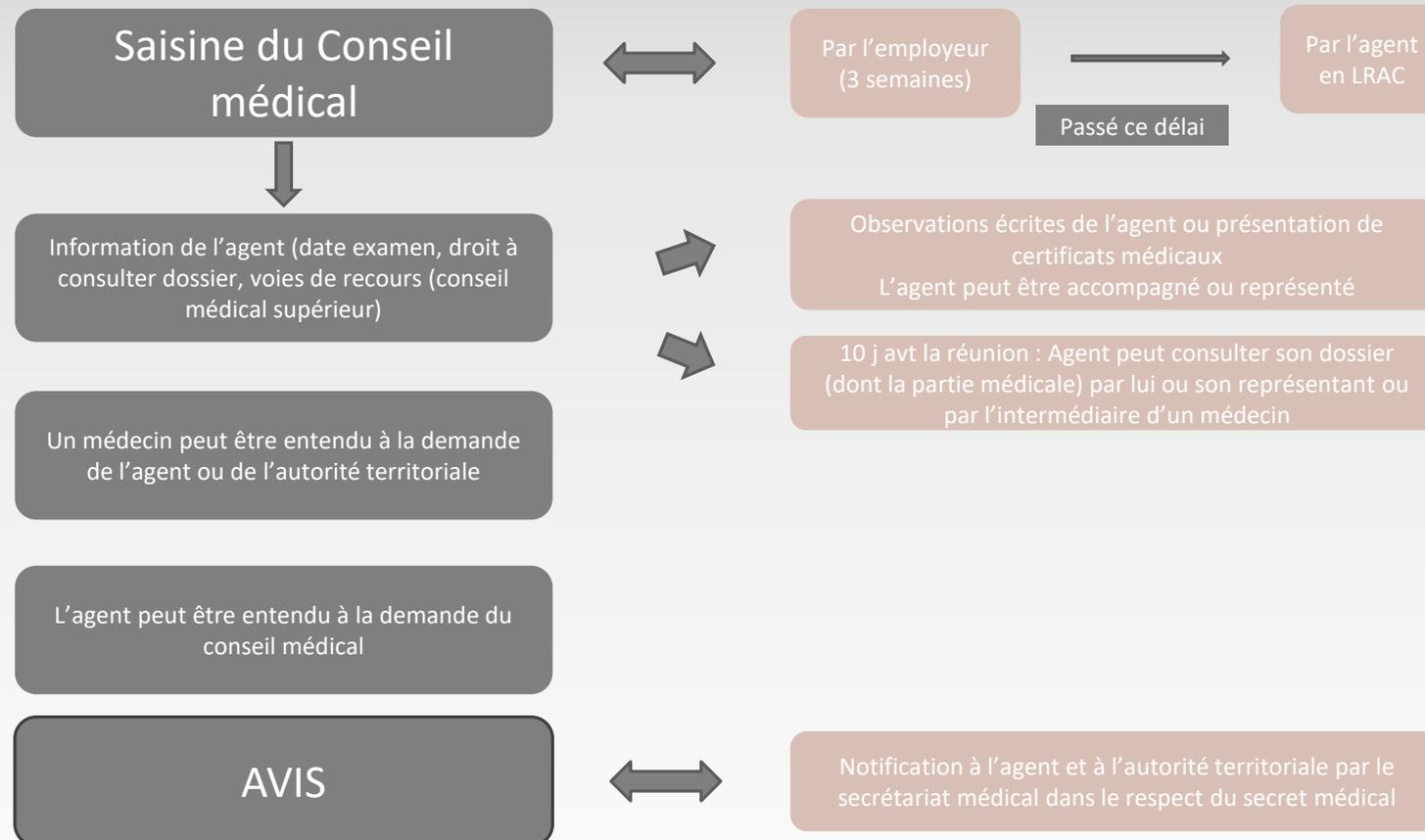
---

## Cas de saisine:

En cas de **contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé** dans plusieurs cas:

- ✓ Admission des candidats aux emplois publics dont les fonctions exigent **des conditions de santé particulières** (*dans l'attente de la modification des statuts particuliers*)
- ✓ Octroi, renouvellement d'un congé pour raison de santé, réintégration à l'issue de ces congés et bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique
- ✓ Examen médical prévu aux articles 15, 34 et 37-10 du décret du 30 juillet 1987 (= *les cas de contrôle médical*)

# La formation restreinte , procédure



# La formation plénière

---

## Composition:

3 **médecins** titulaires + 1 ou plusieurs suppléants

2 représentants « collectivité » + 2 suppléants chacun

2 représentants du personnel + 2 suppléants chacun

## Quorum:

4 membres dont 2 médecins et 1 représentant du personnel

Ex commission de réforme

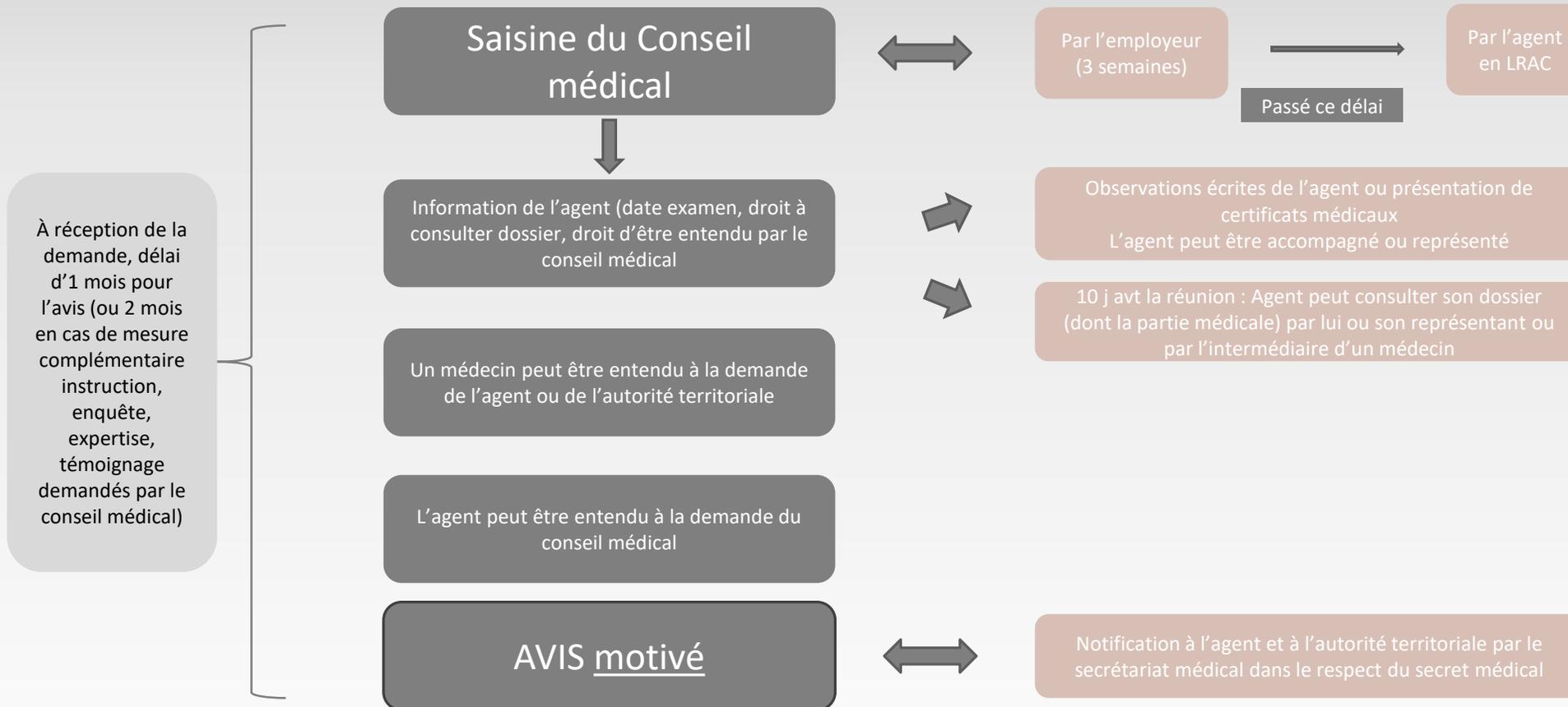
# La formation plénière

---

## Cas de saisine:

- ✓ Attribution de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) des fonctionnaires relevant de la FPT
- ✓ Inaptitude après la dernière période de CLM/CLD (reclassement, période de préparation au reclassement)
- ✓ CITIS :
  - \*imputabilité accident de service ou de trajet, lorsqu'il s'agit de conditions particulières ou faute ou fait personnel de l'agent,
  - \*imputabilité maladie remplissant une partie ou aucune des conditions des tableaux,
- ✓ Inaptitude définitive et absolue d'un agent stagiaire
- ✓ Accident survenu ou maladie contractée en service des sapeurs-pompiers volontaires
- ✓ Invalidité (apprécier la réalité des infirmités invoquées, la preuve de leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent ainsi que l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions, retraite pour invalidité d'office ou par anticipation)
- ✓ Actes de dévouements etc.

# La formation plénière , procédure



# Dispositions transitoires

Les dispositions du décret entrent en vigueur le 14 mars (lendemain publication JO)

Avec une période transitoire :

- ✓ Les **avis** demandés aux conseils médicaux et commissions de réforme avant le **1<sup>er</sup> février** et qui n'ont pas été rendus avant cette date sont valablement rendus par le **conseil médical** (en formation plénière ou restreinte selon les cas de saisine)
- ✓ **Les médecins agréés membres** de comités médicaux et de commissions de réforme à la date d'entrée en vigueur du présent décret siègent en tant que médecins membres des conseils médicaux pour la durée restante de leur mandat et, au plus tard, **jusqu'au 30 juin 2022**. La présidence de ces conseils est assurée jusqu'au 30 juin 2022 par le médecin président du comité médical ou, à défaut, par le plus âgé des médecins présents.
- ✓ **Les représentants du personnel** aux commissions de réforme conservent leurs attributions au plus tard, jusqu'au **1er juillet 2023**.

# Vos questions

---



Pour toute question, contactez le Service au 05.49.06.31.40 ou  
05.49.06.31.41 (matin uniquement)  
ou par mail: [com-medical@cdg79.fr](mailto:com-medical@cdg79.fr)  
[com-reforme@cdg79.fr](mailto:com-reforme@cdg79.fr)

---

# CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

---

# Références juridiques

---

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 55

Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique

Et son rapport au Président de la République



1er mars 2022 : entrée en vigueur du code général de la fonction publique

# Contexte et enjeux

---

## Réforme majeure du droit de la fonction publique

- ❖ **Historique (7<sup>ème</sup> tentative de codification)**
- ❖ **Accessibilité : Référentiel** qui concerne les droits, les obligations, la protection sociale, la carrière des agents publics (du recrutement à la fin de fonction)  
  
Une organisation du droit de la fonction publique au sein d'un **code unique, le code général de la fonction publique (CGFP)**, 1266 articles = 1 seul corpus juridique
- ❖ **Lisibilité:** Notion d'« **agent public** » (le code concerne les fonctionnaires, stagiaires et agents contractuels)
- ❖ Abrogation des lois statutaires (sauf dispositions transitoires), remplacées par le code

# Codification du droit de la fonction publique

1983 à  
février  
2022

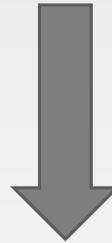
Loi n°83-634 du 13  
juillet 1983 portant  
droits et obligations  
des fonctionnaires

Loi n°84-16 du 11  
janvier 1984 (FPE)

Loi n°84-53 du 26  
janvier 1984 (FPT)

Loi n°86-33 du 9  
janvier 1986 (FPH)

Et bien d'autres...



À compter  
du 1<sup>er</sup>  
mars 2022

CODE  
GÉNÉRAL  
DE LA  
FONCTION  
PUBLIQUE

# Structuration du CGFP : un plan thématique

Un code divisé en 8 livres par **thématiques** en rupture avec les lois statutaires :

Livre Ier : Droits, obligations et protections

Une entrée non plus par versants mais  
par thématiques

Livre II : Exercice du droit syndical et dialogue social

Livre III : Recrutement

Livre IV : Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines

Livre V : Carrière et parcours professionnels

Livre VI : Temps de travail et congés

Des articles + courts

Livre VII : Rémunération et action sociale

Livre VIII : Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail



**Chapitre II : Dispositions particulières aux îles Wallis et Futuna, à la Polynésie française, à la Nouvelle-Calédonie et aux Terres australes et antarctiques françaises**

Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.

**■ Livre III : RECRUTEMENT (Articles L311-1 à L372-2)**

**Titre Ier : CONDITIONS GÉNÉRALES D'ACCÈS AUX EMPLOIS (Articles L311-1 à L314-1)**

**Chapitre Ier : Dispositions générales (Articles L311-1 à L311-3)**

Article L311-1 Article L311-2 Article L311-3

**Chapitre II : Dispositions propres à certains emplois de la fonction publique de l'Etat**

Article

**Chapitre III : Dispositions propres à la fonction publique territoriale (Articles L313-1 à L313-4)**

Article L313-1 Article L313-2 Article L313-3 Article L313-4

**Chapitre IV : Dispositions propres à la fonction publique hospitalière (Article L314-1)**

Article L314-1

**Titre II : RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES (Articles L320-1 à L327-12)**

Article L320-1

**Chapitre Ier : Contrôle préalable des conditions d'accès au statut de fonctionnaire (Articles L321-1 à L321-3)**

Article L321-1 Article L321-2 Article L321-3

**Chapitre II : Dispositions applicables à certains recrutements (Articles L322-1 à L322-5)**

**Section 1 : Dispositions applicables à certains recrutements dans la fonction publique territoriale (Articles L322-1 à L322-4)**

Article L322-1 Article L322-2 Article L322-3 Article L322-4

**Section 2 : Dispositions applicables à certains recrutements dans la fonction publique hospitalière (Article L322-5)**

Article L322-5

**Chapitre III : Préparation aux procédures de recrutement (Article L323-1)**

Article L323-1

**Chapitre IV : Recul ou suppression de l'âge maximal pour le recrutement (Articles L324-1 à L324-8)**

Article L324-1 Article L324-2 Article L324-3 Article L324-4 Article L324-5 Article L324-6 Article L324-7 Article L324-8

**Chapitre V : Recrutement par concours (Articles L325-1 à L325-51)**

**Section 1 : Voies d'accès (Articles L325-1 à L325-8)**

Exemple : spécificité  
de la FT → création  
des emplois par  
délibération



# Entrée en vigueur du CGFP

Le code devient la règle, sa non application l'exception

→ Réforme à droit constant et continue (attention : abrogation/substitution)

Entrée en vigueur le **1<sup>er</sup> mars 2022 (principe de continuité)**

Concerne: les arrêtés individuels, réglementaires, délibérations, contrats et avenants

Les visas et les sources juridiques doivent se rapporter au code général de la fonction publique

→ Partie législative (« L... ») **complétée, à terme, par la partie réglementaire** (ex: décrets) en 2023

Bouleversement de  
notre lecture et  
pratique

# Un travail d'appropriation

---

Sensibilisation des agents en charge  
des ressources humaines

Utilisation des tables de concordance

Mise à jour des modèles d'actes

Visas du code pour les actes pris à  
compter du 1<sup>er</sup> mars 2022

# Quelques exemples

---

## **Droit à rémunération après service fait :**

Article L712-1 du code général de la fonction publique / Articles 20 de la loi 83-364 et 87 de la loi 84-53

## **Télétravail:**

Article L430-1 du code général de la fonction publique / Titre 3 « Télétravail » du Livre 4

→ *le télétravail n'était pas consacré dans les lois statutaires mais dans une autre loi (Loi Sauvadet du 12 mars 2012)*

Décret n°2016-151 du 11 février 2016 précisant les modalités d'application

**Attention :** les décrets (encore en vigueur) renvoient aux lois statutaires et non pas au code, exemple: décret n°87-607 du 30 juillet 1987 relatif aux conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

# Des outils

Plusieurs outils disponibles pour mieux s'y retrouver :

Le code et des tables de concordance (des anciennes lois vers le code et inversement) publiées par Légifrance

<https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/autour-de-la-loi/codification/tables-de-concordance/code-general-de-la-fonction-publique>

The screenshot displays the Légifrance website interface. At the top, the logo for 'RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Légifrance' is visible, along with navigation links for 'DROIT NATIONAL EN VIGUEUR', 'PUBLICATIONS OFFICIELLES', and 'AUTOUR DE LA LOI'. Below the navigation bar, a search bar is present with the text 'Effectuer une recherche dans :'. The main content area is titled 'Code général de la fonction publique' and includes a section for 'TABLES DE CONCORDANCE' with links to legislative parts and an 'ORDONNANCE' section.

# Vos questions

---



Pour toute question, contactez le Service Expertise RH ou  
Conseil juridique

---

# SEUIL D’AFFILIATION À LA CNRACL

---

# Références juridiques

---

Article 107 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT

Article L613-5 du Code général de la fonction publique

Délibération du Conseil d'administration de la CNRACL du 3 octobre 2001

Décret n° 2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la CNRACL des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet

# Seuil d'affiliation à la CNRACL

---

Jusqu'à présent, les fonctionnaires nommés dans un emploi permanent à temps non complet sont affiliés à la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales) s'ils consacrent un minimum d'heures de travail fixé par délibération de la CNRACL (art.107 loi 84-53)



Délibération du Conseil d'administration de la CNRACL du 03 octobre 2001 : 28h hebdomadaires



Désormais, l'article L613-5 du CGFP prévoit ce seuil d'affiliation, dont le décret n°2022-244 du 25 février 2022 complète les dispositions : le seuil est fixé par voie réglementaire à 28 heures hebdomadaires.

---

# NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

---

# Références juridiques

---

Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 modifié portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale

Décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants

# Rappel

---

La Nouvelle Bonification Indiciaire est un **élément de rémunération obligatoire** lorsque les conditions d'attribution sont remplies (pas de délibération), par arrêté individuel,

Attribuée pour certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière,  
en points d'indice majoré

Le décret du 3 juillet 2006 énumère les fonctions y ouvrant droit

Pour les fonctionnaires et les stagiaires

Sont exclus du dispositif :

Les agents contractuels de droit public et de droit privé

# Revalorisation de la NBI

---

Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 modifie l'annexe au décret du 3 juillet 2006, point 36, pour porter à **30 points** la NBI devant être accordée **aux secrétaires de mairie des communes de moins de 2000 habitants** (15 points jusqu'à présent).

Cette revalorisation de la NBI s'inscrit dans l'objectif d'amélioration de l'attractivité du métier de secrétaires de mairie.

Elle entre en vigueur au lendemain de la publication du décret, soit le 2 mars 2022.

---

# RIFSEEP

---

# Références juridiques

---

Arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

# Modification des montants plafonds pour les psychologues

Pour rappel, le corps de référence du cadre d'emplois des psychologues territoriaux est celui des psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse (annexe 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991).

Suite au [décret n°2021-1606 du 8 décembre 2021](#), le corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse est devenu au 1<sup>er</sup> janvier 2022 le corps des psychologues du ministère de la justice. Le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 n'a pas encore été modifié en conséquence.

L'[arrêté du 8 mars 2022](#) fixe les plafonds du RIFSEEP pour le corps des psychologues du ministère de la justice **au 1<sup>er</sup> janvier 2022**.

GROUPES	PLAFONDS IFSE	PLAFONDS CIA	TOTAL
A1	25 500 €	4 500 €	30 000 €
A2	20 400€	3 600 €	24 000 €

# Modification des montants plafonds pour les psychologues

---

L'[arrêté du 4 février 2021](#) qui prévoyait les montants plafonds pour le corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse est abrogé.

Ces nouveaux montants plafonds, plus élevés, s'appliquent au cadre d'emplois des psychologues territoriaux. Si les collectivités territoriales et leurs établissements publics le souhaitent, ils peuvent délibérer pour modifier les montants plafonds applicables aux psychologues territoriaux.

---

# FRAIS DE DÉPLACEMENT

---

# Références juridiques

---

Arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781  
du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat

Arrêté du 14 mars 2022 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat

# Revalorisation du barème kilométrique

---

→ Les agents peuvent utiliser leur véhicule terrestre à moteur, sur autorisation de leur chef de service, quand l'intérêt du service le justifie. Dans ce cas, l'agent est indemnisé de ses frais de transport soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques, dont les taux sont fixés par arrêté.

Ce nouvel arrêté **revalorise le barème** des indemnités kilométriques versées aux agents publics dans le cadre de leurs déplacements professionnels, à hauteur de 10%.

attention : cette revalorisation s'applique à compter du 1er janvier 2022 (rétroactivité).

# Extrait (métropole)

Lieu où s'effectue le déplacement	Nature du véhicule	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 10 000 km	Après 10 000 km
Métropole	Véhicule 5 ch et moins	0,32 €	0,40 €	0,23 €
	Véhicule 6 ou 7 ch	0,41 €	0,51 €	0,30 €
	Véhicule 8 ch et +	0,45 €	0,55 €	0,32 €
	Motocyclette (+ 125 m <sup>3</sup> )	0,15 €		
	Véломoteur	0,12 €		

# Vos questions

---



Pour toute question, contactez le Service Expertise RH ou  
Conseil juridique



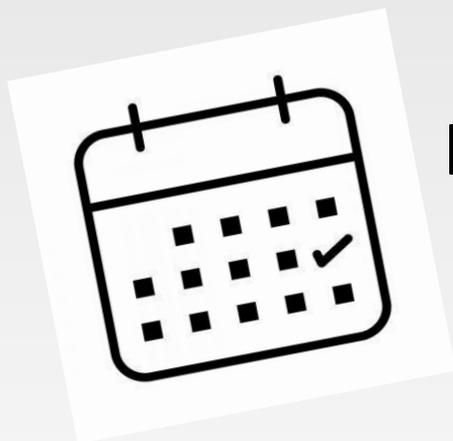
---

# Élections professionnelles 2022

---

# Elections professionnelles 2022

---



À vos agendas,  
les prochaines élections professionnelles se dérouleront le

**8 décembre 2022**

**Date confirmée par**

**arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines  
élections professionnelles dans la fonction publique paru au  
JO du 10 mars 2022**

# Elections professionnelles 2022

## Modalités de vote

En 2022, le **vote par correspondance** a été choisi pour l'ensemble des scrutins.

La nouveauté : Envoi du matériel de vote à **l'adresse personnelle** de chaque agent  
(plus de colisage dans les collectivités pour distribution aux agents)

Mise à jour des adresses de tous les agents tout au long de l'année.  
Des fichiers vous seront demandés prochainement  
et il faudra nous adresser toutes les modifications.



# Elections professionnelles 2022

## LE CALENDRIER

### PREMIER SEMESTRE – DELIBERATIONS ET ACTES

1 janvier 2022

Détermination des effectifs remplissant la condition d'électeur au CST

**Arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des élections professionnelles.**

Au plus tôt et  
avant  
le 8 juin 2022

Arrêté fixant les effectifs au 1er janvier 2022 + répartition Femmes/Hommes +  
Délibérations concordantes pour la création d'un CST commun (+ délibération pour  
créer un CST de service le cas échéant) → à communiquer aux O.S. dans les meilleurs délais

Après consultation des syndicats : délibérations fixant le nombre de représentants  
titulaires du personnel, le paritarisme ou non, le vote du collège employeur pour  
le CST et la formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail ;  
Pour les communes < 200 agents : délibération pour créer une formation  
spécialisée

8 juin 2022

Date limite de communication des effectifs, des délibérations aux OS

	Collectivités et établissements de 50 agents à 199 agents	Collectivités de 200 agents et plus
CST	Obligatoire	Obligatoire
CST de service ou groupe de services (si nature et importance le justifient)	Facultatif	Facultatif
Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail au sein du CST	Facultatif	Obligatoire
Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail, en complément de la formation spécialisée de la collectivité, pour une partie des services (si risques professionnels)	Facultatif	Facultatif

# Elections professionnelles 2022

## CST AUTONOME (+50 agents) ACTES A PRENDRE AVANT LE 8 JUIN 2022

- Arrêté de l'autorité territoriale fixant les effectifs au 01/01/2022 et la part respective des hommes et des femmes
- Délibérations concordantes pour la mise en place d'un CST commun ;
- Délibération pour la mise en place d'un CST de service dont l'importance ou la nature le justifie ;
- Délibération pour les collectivités de moins de 200 agents souhaitant mettre en place au sein du CST une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail lorsque des risques professionnels particuliers le justifient ;
- Délibération pour les collectivités souhaitant mettre en place, une formation spécialisée en complément de la formation spécialisée de la collectivité, de site ou pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie. La délibération doit fixer le nombre de ses membres représentants de la collectivité ou de l'établissement et le nombre de représentants du personnel.
- Arrêté de l'autorité territoriale si vous optez pour le vote électronique (art.39) et ce après avis du Comité technique (si vote électronique, le calendrier électoral comporte quelques modifications (sur la date d'ouverture du scrutin et date de dépôt des listes de candidats... )
- Après consultation des organisations syndicales représentées au CT/CHSCT ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni leurs statuts à l'autorité territoriale :
  - o Délibération rappelant les effectifs constatés et fixant le nombre de représentants titulaires du personnel au CST, et de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (formation spécialisée au sein du CST : nombre de représentants titulaires du personnel égal à celui du CST ; formation spécialisée de site ou de services, consultez l'article 14 du décret n° 2021-571)
  - o Délibération sur le paritarisme numérique ou non des deux collèges, sur le recueil de l'avis du collège employeur du CST et le cas échéant de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail si celle-ci est instituée.

### LES LISTES ELECTORALES

9 OCTOBRE 2022

Date limite de publication des listes électorales

***Une publicité de 60 jours au moins avant la date fixée par le scrutin***

19 OCTOBRE  
2022

Date limite pour les réclamations des électeurs auprès de leur employeur (radiation /ajout sur la liste électorale)

***Jusqu'au 50<sup>ème</sup> jour précédant le scrutin***

ENTRE LE 9 ET LE  
24 OCTOBRE  
2022

Date limite pour l'autorité territoriale pour statuer sur les réclamations relatives aux listes électorales :  
***dans un délai de 3 jours ouvrés à compter de la demande***

8 NOVEMBRE  
2022

Date limite pour l'affichage des listes électorales des agents exceptionnellement admis à voter par correspondance + information aux électeurs concernés

***Au moins 30 jours avant la date des élections***

13  
NOVEMBRE  
2022

Date limite pour rectification des listes électorales des agents admis à voter par correspondance

***Jusqu'au 25<sup>ème</sup> jour précédant le scrutin***

## LES LISTES DES CANDIDATS

27 OCTOBRE  
2022 – 17 H

Date limite de dépôt des listes de candidats par les organisations syndicales si vote à l'urne + déclaration de candidatures individuelles

***Au moins 6 semaines avant la date du scrutin***

28 OCTOBRE  
2022

Date limite de remise au délégué de liste de la décision motivée en cas de liste irrecevable –aucune liste ne peut être modifiée après ce délai.

***Au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes***

29 OCTOBRE  
2022

Date limite pour l'affichage des listes de candidats

***Au plus tard le 2<sup>ème</sup> jour suivant la date limite de dépôt des listes***

2 NOVEMBRE  
2022 minuit

Date limite pour reconnaître l'inéligibilité d'un candidat : information sans délai au délégué de liste

***5 jours francs suivant la date limite de dépôt des listes***

7  
NOVEMBRE 2022  
minuit

Date limite pour remplacer le ou les candidats inéligibles par le délégué de liste.

***3 jours francs à compter de l'expiration du délai précédent***

Si le fait motivant l'inéligibilité intervient après le 27/10/2022, le candidat inéligible peut être remplacé jusqu'au 15<sup>ème</sup> jour avant scrutin (soit le 23/11/2022)

**28 NOVEMBRE**  
**2022**

Date limite de transmission du matériel de vote aux électeurs admis à voter par correspondance  
***10<sup>ème</sup> jour précédant le scrutin***

**8 DECEMBRE**  
**2022**

Jour du scrutin + Transmission des résultats au Préfet et aux délégués de listes

# Elections professionnelles 2022

## Composition des instances du CDG

La composition des CAP, fixée par l'article 2 du décret 89-229 du 17 avril 1989

<b>CAP A</b>	<b>330 FONCTIONNAIRES</b>	<b>5 REPRESENTANTS TITULAIRES</b>
<b>CAP B</b>	<b>708 FONCTIONNAIRES</b>	<b>6 REPRESENTANTS TITULAIRES</b>
<b>CAP C</b>	<b>4701 FONCTIONNAIRES</b>	<b>8 REPRESENTANTS TITULAIRES</b>

# Elections professionnelles 2022

## Composition des instances du CDG

La composition de LA CCP Commune, fixée par l'article 4 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 (modifié par le décret n°2021-1624 du 10 décembre 2021)

<b>CCP COMMUNE</b>	<b>1585 AGENTS</b>	<b>8 représentants titulaires des personnels</b>
--------------------	--------------------	--

La composition du CST fixée par l'article 4 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

<b>DE 50 à &lt; 200</b>	<b>3 à 5 REPRESENTANTS TITULAIRES</b>
<b>≥ 200 ET &lt; 1000</b>	<b>4 à 6 REPRESENTANTS TITULAIRES</b>
<b>≥ 1000 ET &lt; 2000</b>	<b>5 à 8 REPRESENTANTS TITULAIRES</b>
<b>≥ 2000</b>	<b>7 à 15 REPRESENTANTS TITULAIRES</b>

**Le CST PLACE  
AUPRES DU CDG :**  
≥ 2000  
Délibération au  
prochain CA

# Elections professionnelles 2022

## Ateliers à l'intention des CST Autonomes

---

Ateliers portant sur L'ORGANISATION DES ELECTIONS

- Le **vendredi 8 avril 2022** de 13 h30 à 16 h30

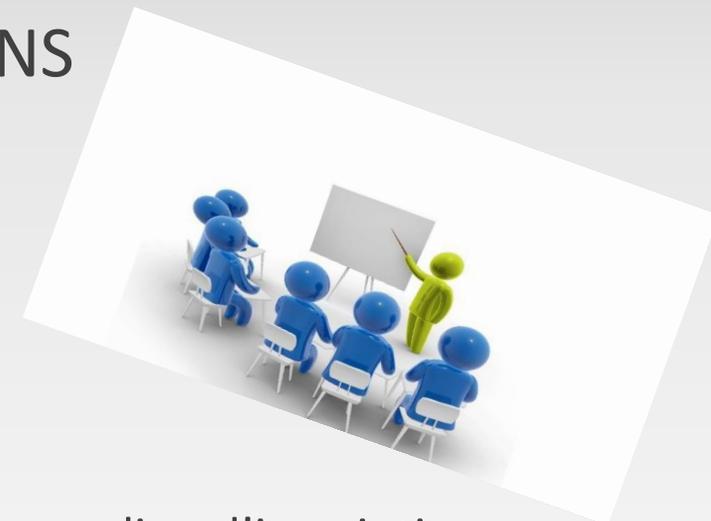
ou

- Le **mercredi 13 avril 2022** de 9 h à 12 h

**Au Centre de gestion - site de l'Abbaye**

Un mail a été adressé aux collectivités et établissements concernés avec un lien d'inscription.

Inscriptions possible **jusqu'au 31 mars 2022.**



# Elections professionnelles 2022

## Mise à jour des actes et adresses des agents

---



Dans les mois à venir il faut nous adresser régulièrement toutes les mises à jour :

- Nomination
- Radiation / départ
- Disponibilité
- Mise à disposition
- Avancement
- Contrat
- ...

Sans oublier les adresses personnelles des agents !

# Vos questions

---



Pour toute question, contactez le Service Expertise RH

---

# CRISE SANITAIRE / COVID-19

---

# Références juridiques

---

Loi n°2022-46 du 22 janvier 2022 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de la crise sanitaire

Loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire

Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

Loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire (**dernière modification: décret n°2022-352 du 12 mars 2022**)

F.A.Q de la DGAFP du 16 mars 2022 : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de la COVID-19

F.A.Q de la DGCL du 28 janvier 2022 : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de la COVID-19 (*non à jour du dernier décret*)

# Jour de carence

---

→ sans changement

La loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 prévoit, en son article 93, la **suspension du jour de carence en cas de congé maladie directement en lien avec la Covid-19** jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le **31 décembre 2022** (décret non publié).

# Pass vaccinal / sanitaire

---

**Suspension de l'obligation du pass vaccinal dans les lieux où il était demandé (exemple : bibliothèques, musées ect).**

À titre dérogatoire, **un passe sanitaire** demeure toutefois exigé au sein des services et établissements de santé, des établissements de santé des armées, ainsi que les services et établissements médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, sauf en situation d'urgence ou pour l'accès à un dépistage de la Covid-19, pour les personnes de plus de 12 ans :

Lors de leur admission, les personnes accueillies dans les établissements et services de santé pour des soins programmés, sauf décision contraire du chef de service ou, en son absence, d'un représentant de l'encadrement médical ou soignant, quand l'exigence de présentation d'un passe sanitaire est de nature à empêcher l'accès aux soins du patient dans des délais utiles à sa bonne prise en charge ;

Les personnes accompagnant celles accueillies dans ces services et établissements ou leur rendant visite à l'exclusion des personnes accompagnant ou rendant visite à des personnes accueillies dans des établissements et services médico sociaux pour enfants.

# Pass vaccinal / sanitaire

---

La présentation du passe sanitaire se réalise parmi **quatre possibilités** :

- Le résultat d'un test négatif (PCR ou antigénique) de moins de 24 heures, (nouveau)
- Un schéma vaccinal complet incluant la dose de rappel réalisée dans les délais fixés selon l'injection de la dose vaccinale initiale et/ou complémentaire. Pour connaître les conditions de l'obligation de rappel :

[Tout savoir sur le rappel vaccinal contre la Covid-19 | Gouvernement.fr](#)

- Un certificat de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination,
- Un certificat de rétablissement valable 11 jours après un résultat de test RT-PCR ou antigénique et de moins de 6 mois.

Les agents publics et autres personnes ne relevant pas de l'obligation vaccinale mais qui interviennent au sein des lieux, établissements, services ou événements concernés par cette obligation (hôpitaux, cliniques, EHPAD, etc.) sont tenus de présenter un passe sanitaire valide lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public (à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence).

# Obligation vaccinale

---

Les agents publics concernés par **l'obligation vaccinale** en application de [l'article 12 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021](#) demeurent soumis à cette obligation.

L'article 49-1 du décret n°2021-699 modifié précise les différents cas pour y répondre :

"Hors les **cas de contre-indication médicale** à la vaccination mentionnés à l'article 2-4, les éléments mentionnés au [second alinéa du II de l'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 susvisée](#) sont :

- 1° Un **justificatif du statut vaccinal** délivré dans les conditions mentionnées au 2° de l'article 2-2 ;
- 2° Un **certificat de rétablissement** délivré dans les conditions mentionnées au 3° de l'article 2-2 ;

La présentation de ces documents est contrôlée dans les conditions mentionnées à l'article 2-3."

# Télétravail

---

A Compter du 14 mars 2022, le **retour au droit commun** est prescrit.

La mise en œuvre du télétravail relève de l'accord-cadre télétravail du 13 juillet 2021.

---

# TÉLÉTRAVAIL

---

# Références juridiques

---

Code général de la fonction publique, et notamment l'article L430-1

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

Accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021

# Télétravail

---

A compter du 14 mars 2022, le **retour au droit commun** est prescrit.

Chaque employeur définit les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure, dans le respect des principes édictés par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 et de l'Accord cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Cette déclinaison du cadre réglementaire doit prendre la forme d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité/établissement public, après avis du Comité technique (futur Comité social territorial).

# Télétravail

Modèles d'actes

Les négociations sur le télétravail, conduites au sein du Comité technique départemental placé auprès du Centre de gestion, (les 10 décembre 2021, 6 janvier 2022 et 4 février 2022) ont abouti à la production de plusieurs modèles, à savoir :

- ✓ **Saisine du CT** portant sur la mise en œuvre/modification du télétravail
- ✓ Modèle de **règlement** portant sur les modalités d'organisation du télétravail
- ✓ **Formulaire de demande** de télétravail
- ✓ **Attestation de conformité** des installations aux spécifications techniques
- ✓ Modèle de **délibération** portant sur la mise en œuvre du télétravail

Ces différents modèles sont à votre disposition en vous connectant sur le site internet du Centre de gestion dans **Emploi-RH / gestion des ressources humaines / Comité technique/Le télétravail**.

Ces modèles sont proposés à titre indicatif et devront être adaptés en fonction des négociations locales.

# Vos questions

---



Pour toute question, contactez le Service Expertise RH ou  
Conseil juridique

---

# Le Conseil en Évolution Professionnelle

---

# Les intervenantes

---

➤ **Emilie ALLIROL**

Responsable du Service Mobilités et Evolution professionnelle CDG79

Psychologue du travail

➤ **Marine MICHELET**

Conseillère en évolution professionnelle CDG79 & Psychologue du travail

# Les objectifs

---

- Le rôle du conseil en évolution professionnelle (CEP), ses bénéfices pour l'employeur public et l'agent
- Présentation de l'offre de services du CDG79
- Les atouts du CDG
- Réponses à vos questions

# Rappel du contexte

---

- 1<sup>er</sup> octobre 2020 : Création du service mobilités et évolution professionnelle (MEP)
- Octobre 2020 à janvier 2021 : Construction de l'offre de services
- Février à juin 2021 : Réalisation de 5 expérimentations
- Octobre 2021 : Enquête auprès des employeurs publics sur le conseil en évolution professionnelle
- 1<sup>er</sup> janvier 2022: Lancement de l'offre de services du conseil en évolution professionnelle par le service MEP

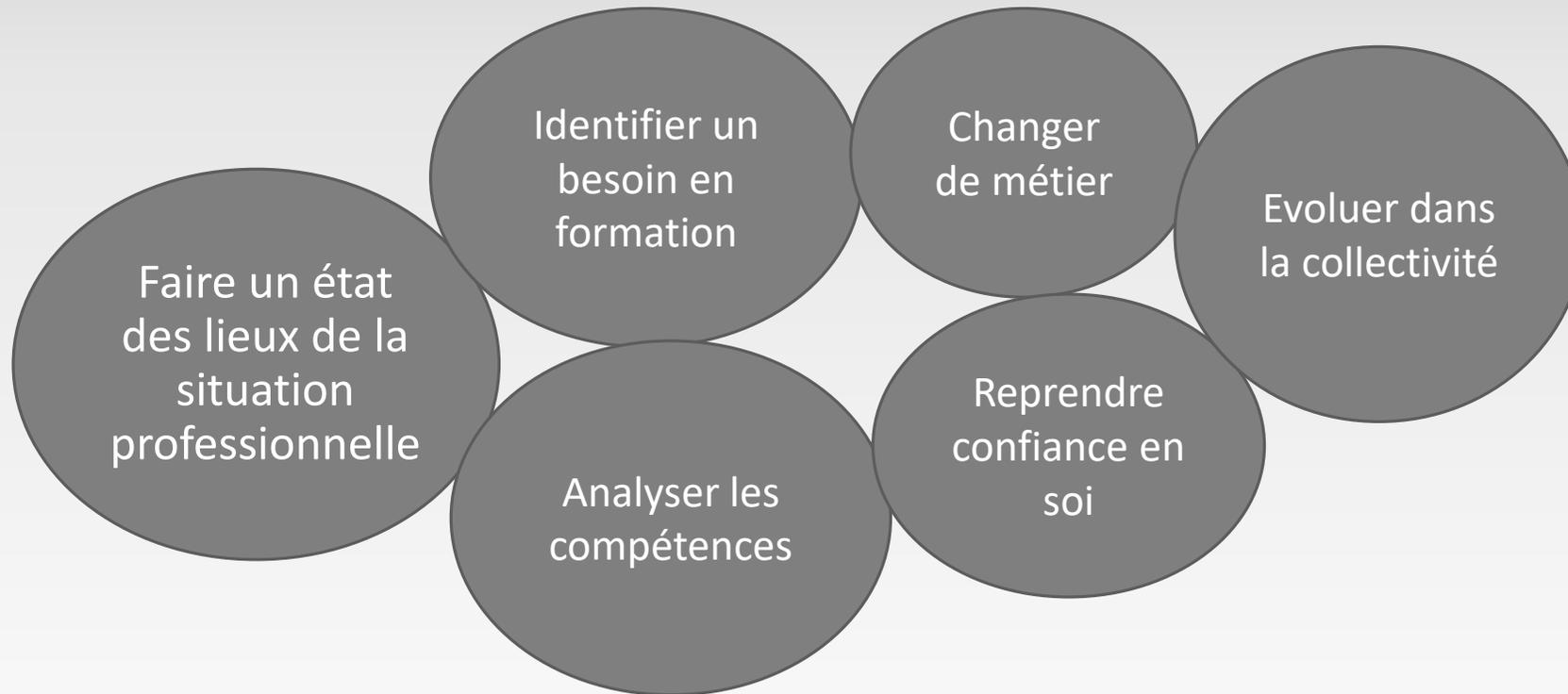
# Qu'est-ce-que le conseil en évolution professionnelle ?

---

- En application de l'Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, le CDG79 poursuit son accompagnement des parcours professionnels avec la mise en place d'un nouveau dispositif : le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).
- Ce dispositif d'accompagnement personnalisé permet à un agent de faire le point sur sa situation professionnelle afin d'établir ou de consolider un projet d'évolution ou de reconversion.
- Le conseil en évolution professionnelle vise à éclairer l'agent dans des choix de postes valorisant ses compétences et son potentiel et dans la construction de son parcours (mobilité dans la fonction publique ou dans le secteur privé, formation professionnelle).

# Concrètement...

---



# Quels bénéfices pour l'employeur ?

---

- Répondre à l'obligation réglementaire de l'Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017
- Détecter les potentiels et les compétences de chaque agent notamment sur le plan de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences ;
- Accompagner et orienter la transition des agents en leur permettant de changer de service, de métier, de construire un parcours de mobilité interne ou externe ;
- Prévenir une situation d'arrêt de travail voire d'inaptitude professionnelle sur des emplois à forte pénibilité ;
- Accompagner et considérer l'évolution professionnelle de ses agents afin de contribuer à un climat social favorable.

# Quels bénéfices pour les agents ?

---

- Identifier ses points forts (compétences, valeurs...) et ses axes d'amélioration.
- Améliorer son estime de soi et renforcer sa confiance en soi.
- Prendre du recul et réfléchir à sa situation professionnelle.
- Obtenir des informations sur un métier, une formation, des financements.
- Évaluer la faisabilité et/ou le réalisme d'un projet d'évolution professionnelle.
- Anticiper une situation d'inaptitude ou d'usure professionnelle.
- Se repositionner professionnellement selon ses compétences et les besoins de la collectivité (mobilité interne).

# Notre offre de services

## Le service proposé

---

- Un accompagnement individualisé d'une durée **totale de 20 heures (pouvant aller jusqu'à 24 heures en fonction des besoins)** sur une période de **6 mois maximum** (sur temps de travail)

Ils se déroulent **par une alternance d'entretiens** avec le conseiller et **de travail personnel que l'agent doit fournir.**

- **Pour qui ?** Les agents titulaires/stagiaires et les contractuels sur un emploi permanent (contrat de 6 mois minimum) des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de gestion des Deux-Sèvres en recherche d'une transition professionnelle.

# Le service proposé

---

## **Accompagnement sur un projet défini par l'agent**

Agent ayant déjà un projet professionnel sur lequel il porte un intérêt. Il consiste à mener une démarche de réflexion quant au réalisme de son projet et d'analyser et identifier les grandes étapes permettant d'y aboutir.

## **Accompagnement sur un projet non- défini avec la nécessité de construire un nouveau projet professionnel**

Agent exprimant un désir de changement sans arriver à verbaliser un projet défini. Il a pour objectif d'aider l'agent à identifier ses priorités, clarifier ses ressources et repérer des pistes professionnelles possibles.

# Retour d'expériences Madame X.

Agent polyvalent en charge de la restauration collective et de l'entretien des locaux

Adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe

20 ans au sein de la même commune

Recrutement dans le privé

Disponibilité 5 ans

Epanouissement & satisfaction personnel

Acquisition & Développement de nouvelles compétences

Usure professionnelle  
Souhait d'un changement pro  
Accompagnement CEP

Projet : Chargée d'accueil  
Formation word & excel  
Mobilisation CPF

# Retour d'expériences Madame S.

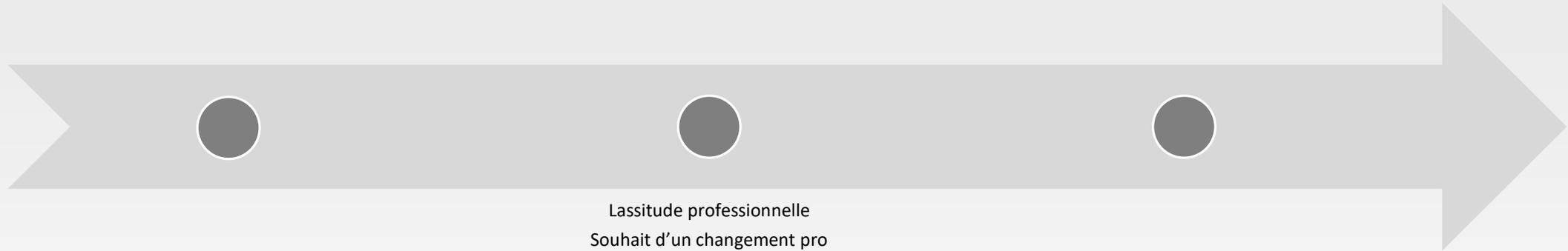
Adjoint administratif territorial

22 ans au sein de la même commune

Demande de temps partiel

Autofinancement formation

Acquisition & développement de nouvelles  
compétences



Lassitude professionnelle  
Souhait d'un changement pro  
Accompagnement CEP

Projet : Création d'une microentreprise dans le  
domaine du bien être

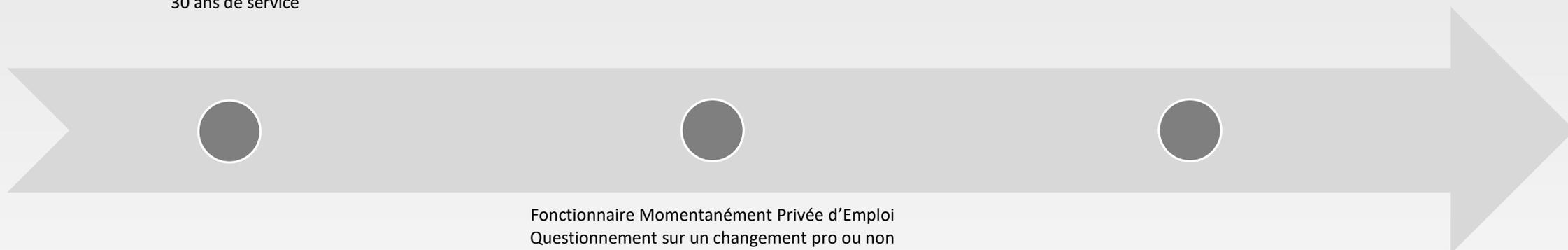
# Retour d'expériences Madame Y.

Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles

30 ans de service

Re-motivation et confirmation du projet pro ATSEM

Estime de soi et confiance en soi +



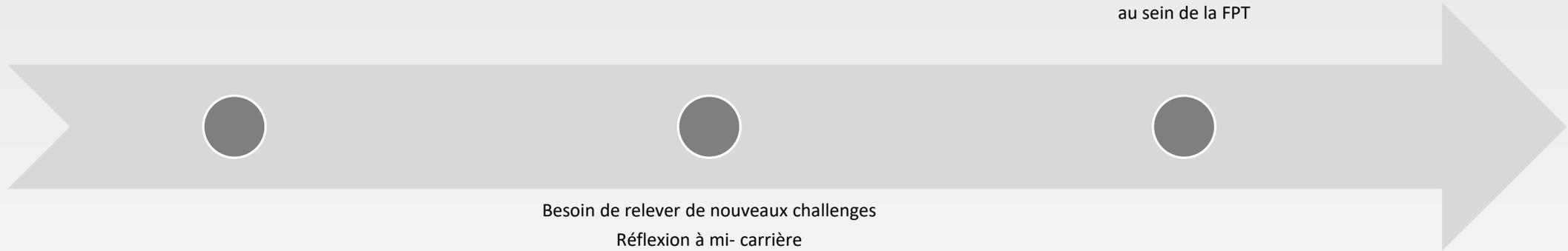
Fonctionnaire Momentanément Privée d'Emploi  
Questionnement sur un changement pro ou non  
Accompagnement CEP

Projet : ATSEM

# Retour d'expériences Monsieur R.

Directeur Général Adjoint  
17 ans d'expériences au sein de la FPT

Evolution professionnelle sur le poste de directeur de  
projet d'opération d'intérêt national  
au sein de la FPT



Projet : Consultant en stratégie et développement  
Ou  
Direction de projet au sein de la FPT ou FPE

# Le service proposé

## Coût de la prestation

- **Ces deux formules d'accompagnement** sont facturées à la collectivité de la manière suivante :
  - Adhésion de 150 euros au service MEP pour 2 ans.
  - 75 euros de l'heure pour l'accompagnement personnalisé soit **1500 euros les 20 heures** (aucun coût supplémentaire si l'accompagnement doit être augmenté à 24 heures).
  
- Deux conventions à signer :
  - Une convention d'adhésion au service.
  - Une convention tripartite d'accompagnement individualisé entre l'employeur, l'agent et le CDG pour acter l'engagement.
  
- Deux restitutions de l'accompagnement sont faites :
  - A l'agent : une synthèse écrite reprenant les éléments essentiels de l'accompagnement.
  - A l'employeur : une restitution orale ou écrite du projet d'évolution professionnelle par l'agent.

# Les atouts du CDG79

---

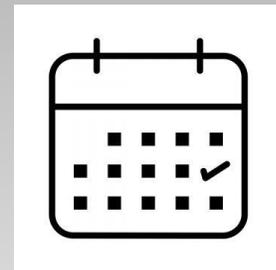
- L'accompagnement est mené par un conseiller en évolution professionnelle :  
Neutre, à l'écoute et qui garantira la confidentialité de l'accompagnement.  
Ayant la connaissance du statut et des métiers de la fonction publique territoriale.
- Possédant une expertise sur :
  - Les techniques d'entretien individuel
  - La passation de questionnaires et tests de personnalité
  - L'analyse et le transfert de compétences
- Garant de l'utilisation d'outils fiables, validés et personnalisés
- Coût de la prestation moins élevé qu'un centre de bilan de compétences (entre 1600 et 2000 euros en moyenne)

# Vos questions

---



Pour toute question ou demande d'intervention, contactez le  
Service Mobilités et Evolution Professionnelle au  
05.49.06.84.66  
ou par mail: [evolutionpro@cdg79.fr](mailto:evolutionpro@cdg79.fr)



---

# Agendas des instances

---

CDG 79

# Instances médicales... des prochains mois

---

## **CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION PLÉNIÈRE (EX COMMISSION DE RÉFORME):**

29 mars 2022

26 avril 2022

17 mai 2022

## **CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE (EX COMITÉ MÉDICAL):**

6 avril 2022

28 avril 2022

11 mai 2022

# Instances de dialogue social... des prochains mois

---

## COMITÉ TECHNIQUE:

3 mai 2022/ CT (dépôt des dossiers avant le 5 avril)

31 mai 2022/ CT (dépôt des dossiers avant le 3 mai)

À savoir : le comité technique se réunit en moyenne une fois par mois

Retrouvez le calendrier de l'année sur le site internet du CDG79 rubrique :

[Accueil](#) / [CDG 79](#) / [Principal](#) / [Emploi/RH](#) / [Gestion des ressources humaines](#) / Comité Technique (calendrier 2022 à venir en bas de page)

## CAP/CCP:

23 mai 2022 (dépôt des dossiers avant le 2 mai)



***Merci pour votre attention***