



Les Cafés Statut

Actualités statutaires

30 juin à Saint-Lô (Centre Manche)

4 juillet à Saint-Symphorien-le-Valois (Nord)

8 juillet à Saint-Martin-des-Champs (Sud)

Jeu questions-réponses

77% fait référence au pourcentage de fonctionnaires

- de catégorie C dans la FPT
- ~~de catégorie B dans la FPT~~

Jeu questions-réponses

Quelle est la **part des contractuels** au sein de la FPT ?

- 20 %
- ~~40 %~~

Jeu questions-réponses

Le fonctionnaire est titulaire de

- son grade
 - ~~son emploi~~
- *Un agent public peut être affecté sur tout emploi correspondant à son grade.*

Jeu questions-réponses

Toute personne ayant le diplôme correspondant peut prétendre à un poste dans la FPT

• ~~Vrai~~

• Faux

➤ *Le principe général demeure le recrutement par concours.*

Jeu questions-réponses

Un agent contractuel bénéficie d'un déroulement de carrière

• ~~Vrai~~

• Faux

➤ *L'agent contractuel peut, en revanche, prétendre à un réexamen de sa rémunération au minimum tous les 3 ans.*

Jeu questions-réponses

Un agent contractuel est obligatoirement recruté en CDD

• ~~Vrai~~

• Faux

➤ *Le principe est le recrutement en CDD, toutefois l'agent qui bénéficie d'un CDI peut être recruté directement en CDI, par portabilité, entre les 3 fonctions publiques.*

Jeu questions-réponses

Est-il possible au sein d'un même service, à fonctions égales, d'avoir une différence de grade entre les agents ?

- Oui
- ~~Non~~

➤ *Compte tenu des évolutions individuelles de carrière.*

Jeu questions-réponses

Le supérieur hiérarchique n'est pas autorisé à demander une tâche qui n'est pas inscrite dans la fiche de poste

• ~~Vrai~~

• Faux

➤ *Le devoir d'obéissance hiérarchique impose à l'agent d'exécuter une tâche qui ne serait pas inscrite dans sa fiche de poste. Celle-ci n'est pas un document contractuel et n'a pas vocation à être exhaustive.*

Jeu questions-réponses

Un agent peut refuser de se conformer aux instructions du supérieur hiérarchique

- Si l'ordre est illégal
- Si l'ordre est de nature à compromettre l'intérêt public

➤ *Les deux conditions sont cumulatives*

La protection sociale complémentaire



La protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire permet d'apporter une couverture supplémentaire à l'agent en matière de santé et de prévoyance.

Santé : vise à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident non pris en charge par la Sécurité sociale



Prévoyance : vise à couvrir la perte de salaire ou de retraite liée à une maladie, une invalidité, une incapacité ou un décès



Risque santé : exemple

PRISE EN CHARGE SANS COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

16,50 € remboursés par l'assurance maladie
(70 % du montant - 1 € de participation forfaitaire obligatoire)

Reste à payer pour le patient : 8,50 €

PRISE EN CHARGE AVEC COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

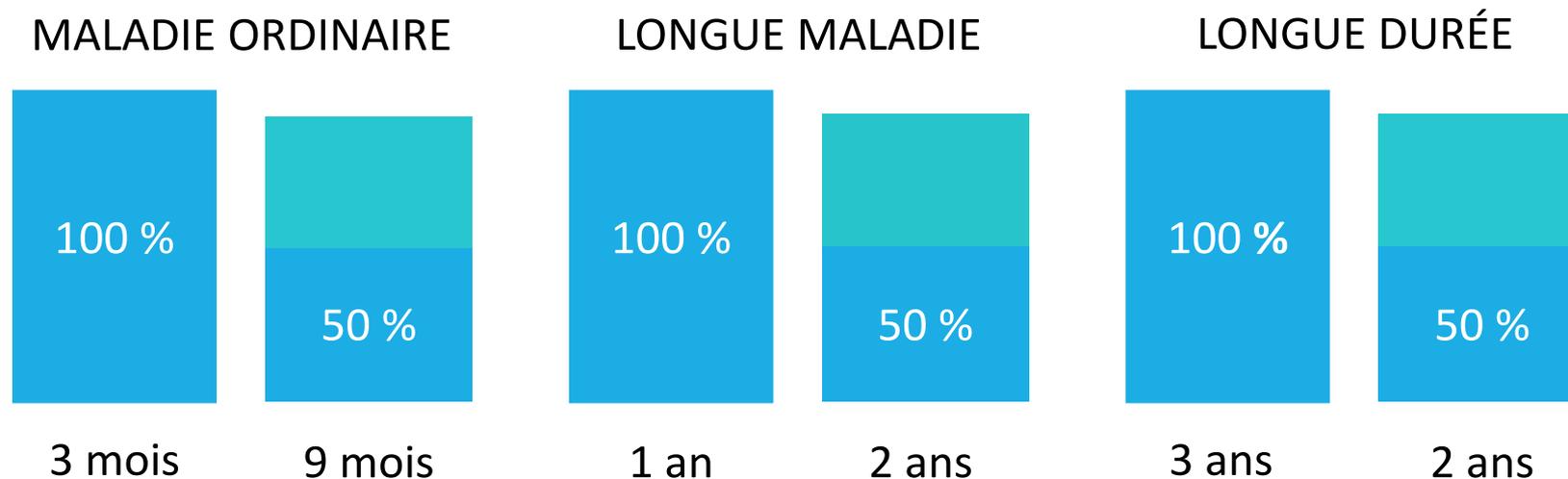
16,50 € remboursés par l'assurance maladie
7,50 € remboursés par la complémentaire (30 %)

Reste à payer pour le patient : 1 €



Risque prévoyance : exemple

Agents titulaires ou stagiaires CNRACL (≥ 28 h / 35 h)

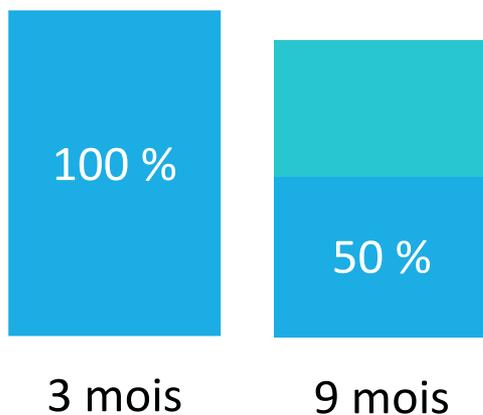


-  Traitement maintenu par l'employeur
-  Garantie maintien de salaire pouvant aller jusqu'à 95 %

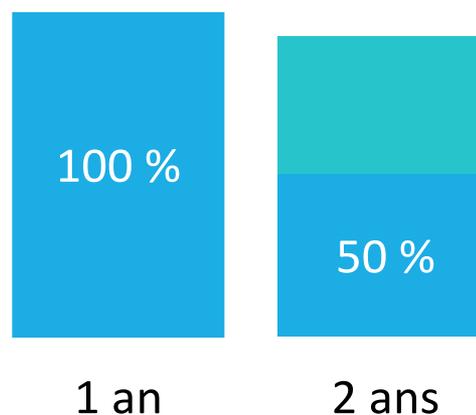
Risque prévoyance : exemple

Agents titulaires ou stagiaires IRCANTEC (< 28 h / 35 h)

MALADIE ORDINAIRE



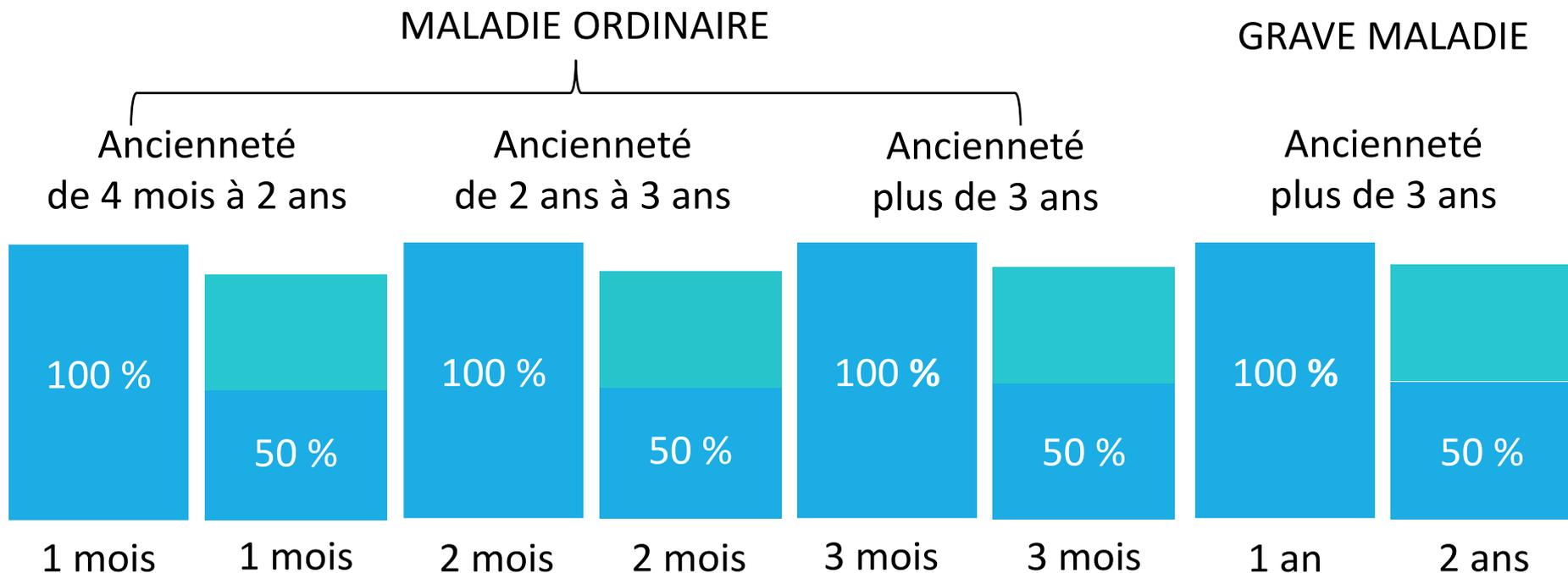
GRAVE MALADIE



-  Traitement maintenu par l'employeur
-  Garantie maintien de salaire pouvant aller jusqu'à 95 %

Risque prévoyance : exemple

Agents contractuels de droit public



-  Traitement maintenu par l'employeur déduction faite des indemnités versées par la CPAM
-  Garantie maintien de salaire pouvant aller jusqu'à 95 %

Modalités de participation

2 types de dispositifs sont éligibles à la participation de l'employeur :

1. La labellisation

Participation financière au coût des **contrats individuels souscrits directement par les agents** dès lors que ceux-ci sont labellisés, c'est-à-dire référencés par des organismes accrédités

2. La convention de participation

Participation financière versée aux agents adhérents au(x) **contrat(s) de groupe souscrit(s) par l'employeur** dans le cadre d'une mise en concurrence réalisée par :

- l'employeur directement ou
- le Centre de Gestion.

Labellisation

- **Délibération** de la collectivité ou de l'établissement fixant le montant de participation après **avis du comité social territorial**
- Les agents qui ont souscrit un **contrat « labellisé »** bénéficient de la **participation financière** de leur employeur.
- **Attestation** annuelle fournie aux agents par les organismes
- **Liste des contrats et règlements** labellisés pour 3 ans (renouvelables) sur www.collectivites-locales.gouv.fr

Labellisation

Avantages

Pas de procédure de sélection d'un opérateur pour l'employeur

Choix libre et individuel des opérateurs et de leur niveau de garanties pour les agents

Portabilité de la couverture en cas de mobilité

Inconvénients

Questionnaire médical possible

Taux de cotisations plus élevés impactant le coût pour l'agent

L'employeur doit s'assurer régulièrement **que l'agent est éligible à la participation**

Convention de participation

- Une mise en concurrence obligatoire pour sélectionner une offre répondant aux besoins propres des agents et remplissant les conditions de solidarité
- Le contrat-groupe est proposé aux agents.
- La participation de l'employeur est versée aux agents qui adhèrent au contrat.

Actions de l'employeur	Convention de participation employeur	Convention de participation CDG 50
Rédaction du DCE	X	
Délibération sur les éléments essentiels de la future convention	X	
Avis de publicité	X	
Étude des offres	X	
Délibération portant sur le choix du contrat ou du règlement	X	
Délibération pour adhérer à la convention et fixant le montant de participation	X	X
Pilotage de la convention	X	

Convention de participation

Avantages

Adhésion sans condition et sans questionnaire médical

Force de négociation sur les tarifs, les prestations et les services associés

Mutualisation et gommage des effets de seuils renforcés

Couverture identique pour tous les agents

Inconvénients

Obligation pour les agents d'adhérer à la convention mise en place par la collectivité pour bénéficier de la participation : changement probable de mutuelle santé et/ou d'assurance prévoyance

Démarches à faire par les agents pour résilier leur éventuel contrat précédent

Les évolutions (ordonnance n°2021-175 du 17/2/2021)

- **En santé** : participation obligatoire des employeurs publics à hauteur d'un montant minimum de **15 €** (au 1/1/2026)
- Doit couvrir un panier de soins minimum :
 - Honoraires des médecins et spécialistes
 - Médicaments
 - Dépenses de frais dentaires et optiques
 - Hospitalisation
- **En prévoyance** : participation obligatoire à hauteur d'un montant minimum de **7 €** (au 1/1/2025), portant sur les risques : incapacité, invalidité, inaptitude et décès

Montants de référence,
niveaux de prise en
charge et socle de base
définis par le décret
n°2022-581 du
20/4/2022

Les évolutions (ordonnance n°2021-175 du 17/2/2021)

Pour le risque **incapacité temporaire de travail**, les garanties minimales devront prévoir un maintien de rémunération :

- à hauteur de **90 % du traitement indiciaire net** et de la NBI nette, complété de **40 % du régime indemnitaire net**, à compter du passage à demi-traitement, en disponibilité d'office ou dans l'attente de l'avis du conseil médical ;
- à hauteur de **90 % du traitement indiciaire net** aux agents CNRACL mis en retraite pour invalidité (agents IRCANTEC classés en 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité) et n'ayant pas atteint l'âge légal de départ à la retraite.

Les évolutions (ordonnance n°2021-175 du 17/2/2021)

À compter du 1/1/2022, les centres de gestion ont l'obligation de conclure des conventions de participation pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et afin de couvrir pour leurs agents, au titre de la protection sociale complémentaire, les risques santé et prévoyance.

Les collectivités et établissements publics peuvent adhérer à ces conventions pour le risque santé ou le risque prévoyance ou les 2.

Les délais de mise en œuvre

Calendrier de la procédure du CDG 50 :

- De mai à juillet 2022 : phase de consultation
- Septembre 2022 : présentation du/des prestataire(s) retenu(s) et des offres proposées aux collectivités et établissements de la Manche
- À compter d'octobre 2022 : adhésion des collectivités et de leurs établissements aux conventions de participation
- **1/1/2023** : Date d'effet des conventions de participation pour une **durée de 6 ans**

Questions-réponses PSC

Ma commune verse une participation aux agents ayant une mutuelle labellisée. Que devra-t-elle faire demain ?

- Si la commune maintient la labellisation pour la mutuelle santé, elle continuera à verser une participation (minimum de 15 €) aux agents qui ont souscrit un contrat labellisé.
- Si la commune a conclu une convention de participation (par elle-même ou via le CDG 50), seuls les agents ayant adhéré à cette convention bénéficieront de la participation de l'employeur.

Questions-réponses PSC

Pour bénéficier d'une participation au titre de la santé, le contrat doit-il être au nom de l'agent ?

Qu'en est-il si un agent dispose d'une mutuelle obligatoire avec son conjoint ?

Le contrat doit être au nom du bénéficiaire (agent de la collectivité). Si l'agent dispose d'une mutuelle obligatoire via son conjoint, il n'est pas dans l'obligation de souscrire un nouveau contrat. Mais il ne bénéficiera pas de la participation de son employeur public.

Questions-réponses PSC

Notre secrétaire de mairie travaille sur 3 communes. Comment verser la participation dans ce cas ? Est-ce à la commune où l'agent réalise le plus d'heures d'effectuer le versement ?

L'agent peut bénéficier de la participation versée par chacun de ses employeurs publics.

Le décret du 8 novembre 2011 ne prévoit pas de modulation possible en fonction de la durée hebdomadaire de service, mais la participation peut tenir compte du montant des revenus de l'agent.

Questions-réponses PSC

Notre secrétaire de mairie de travaille sur 3 communes. Comment verser la participation dans ce cas ? Est-ce à la commune où l'agent réalise le plus d'heures d'effectuer le versement ? (suite)

Dans tous les cas, il faut que l'ensemble des employeurs publics s'entende pour que l'agent perçoive au moins le montant de la participation obligatoire, et pas plus que le montant de la cotisation payé à sa mutuelle.

Par contre, un agent à temps non complet ou à temps partiel, qui a un seul employeur, a le droit à la totalité du montant de la participation.

Questions-réponses PSC

Ma mutuelle santé propose une prestation de compensation de la perte de salaire en cas d'arrêt de maladie. Cette prestation relève-t-elle de la prévoyance ?

Cette garantie au titre de l'incapacité de travail couvre en effet l'agent pendant son arrêt de travail.

Il s'agit bien d'une prestation de prévoyance.

Questions-réponses PSC

L'adhésion aux conventions de participation conclues par le CDG 50 a-t-elle un coût pour la collectivité ?

L'adhésion aux conventions proposées par le CDG 50 est gratuite pour les collectivités affiliées qui y souscriront.

Le seul coût pour ces collectivités sera la participation effective versée à chaque agent.

Questions-réponses PSC

À ce jour, la commune participe aux contrats labellisés. Si elle décide d'adhérer à une convention de participation portée par le CDG, les agents vont-ils devoir changer d'assureur s'ils veulent continuer à percevoir l'aide financière de leur employeur ?

L'agent devra en effet souscrire un nouveau contrat avec l'assureur retenu pour continuer de bénéficier de la participation de son employeur.

Un agent, même qui a souscrit un contrat labellisé, n'aura plus de participation de son employeur si celui-ci a signé une convention de participation avec le CDG 50.

Questions-réponses PSC

Labellisation et convention de participation (collectivité ou CDG 50) peuvent-elles se côtoyer dans la même collectivité ?

La collectivité doit choisir pour chaque risque santé et prévoyance entre la procédure de labellisation ou de convention de participation.

Par exemple, une commune peut choisir la labellisation pour la mutuelle santé et une convention de participation pour la prévoyance.

Toutefois, les 2 procédures ne peuvent coexister pour un même risque.

Questions-réponses PSC

Un agent contractuel remplaçant peut-il bénéficier de l'aide financière de son employeur dans le cadre de la convention de participation ?

Une durée minimale du contrat est-elle exigée ?

Il n'y a pas de durée minimale exigée. Mais à défaut de portabilité de son contrat de mutuelle auprès d'une autre collectivité, l'agent n'a pas d'intérêt à adhérer à la convention de participation si son contrat n'est pas renouvelé par la collectivité qui lui verse la participation.

Questions-réponses PSC

L'adhésion aux conventions de participation du CDG 50 se fera-t-elle forcément au 1^{er} janvier de chaque année, ou est-ce possible d'adhérer en cours d'année ?

L'adhésion au 1^{er} janvier n'est pas obligatoire. Celle-ci pourra se faire au fil de l'eau.

Questions-réponses PSC

Comment l'agent peut-il passer d'un contrat individuel labellisé à une convention de participation (contrat de groupe) ?

- Pour les mutuelles, après 1 an de contrat individuel, les nouvelles dispositions permettent à l'agent de résilier à tout moment et d'adhérer le mois suivant à la mutuelle de son choix.
- Pour la prévoyance, il faudra que la collectivité ait adhéré par délibération avant le 31/10/2022 pour que l'agent puisse engager les démarches de résiliation et intégrer le nouveau contrat au 1/1/2023 ; sinon ce sera au 1/1/2024.

Elections professionnelles

Trois instances consultatives à renouveler

	2018	2022
CAP	 3 catégories (A, B et C) et 6 groupes hiérarchiques	 3 catégories (A, B et C) Disparition des groupes hiérarchiques au sein de chaque catégorie
CCP	 3 catégories (A, B et C)	 1 seule pour les 3 catégories
CT CST	 CT/CHSCT	 CST - Création de la formation spécialisée (pour les collectivités de +200 agents)

Elections professionnelles

Modalités de vote retenue par le CDG 50



Vote électronique exclusif par colisage

➤ scrutin du **1er décembre 8h au 8 décembre 17h**

- à l'image des 4 autres CDG normands et de nombreux autres CDG
- en phase avec l'objectif du CDG 50 de se moderniser
- modalités simples et souples d'accès au vote : accès au logiciel 7j/7, 24h/24, sur ordinateur, tablette et smartphone
- fiabilisation des votes : pas d'erreur de manipulation de bulletin par le votant, pas de perte de plis
- organisation logistique simplifiée pour les collectivités/établissements publics
- dépouillement rapide et sécurisé : à la fin du scrutin le résultat est automatique, et la répartition des sièges par instance et l'impression des procès-verbaux sont en partie automatisées
- modalités de vote et de dépouillement compatibles avec d'éventuelles mesures sanitaires

Elections professionnelles

L'envoi par colis du matériel de vote



**Le matériel pour le vote électronique vous sera adressé
par Chronopost le mercredi 9 ou le jeudi 10 novembre 2022**

Le colis contient une enveloppe pour chaque agent électeur, avec :

- notice explicative à suivre pour voter électroniquement
- codes de connexion personnels
- professions de foi et les listes de candidats des organisations syndicales

➤ Procéder ensuite à la distribution des enveloppes aux agents, au plus tard
le 16 novembre (soit 15 jours avant la date de début du scrutin)

Elections professionnelles

Compléter le référent élections dans AGIRHE



La procédure sera envoyée par mail le mardi 5 juillet, relayée dans la newsletter, sur AGIRHE et sur le site internet du CDG.

Date limite : **vendredi 2 septembre.**

Pourquoi ?

La personne désignée comme référente **devra être présente en mairie ou dans votre établissement public pour la réception du colis le mercredi 9 ou le jeudi 10 novembre.**

Un SMS et un mail lui seront envoyés par Chronopost afin de la prévenir du jour et heure de passage. A réception de ce message, l'option de décaler la livraison en cas d'absence sera possible.

Il est donc important de renseigner le référent élections dans AGIRHE avec :

- un numéro de téléphone portable

et

- une adresse mail

Elections professionnelles



Valider les listes préparatoires des électeurs

La procédure sera envoyée par mail le lundi 5 septembre, relayée dans la newsletter, sur AGIRHE et sur le site internet du CDG.

Date limite des retours par mail au CDG : **vendredi 16 septembre.**

En fonction des conditions requises pour être électeur en CST, CAP et CCP, il convient de valider ou corriger les listes préparatoires pour les 3 scrutins et de joindre les arrêtés et contrats qui n'auraient pas été transmis au CDG.

Ensuite, le CDG procèdera aux ajustements des listes des électeurs et enverra par mail, le mercredi 28 septembre, une procédure pour les imprimer et procéder à l'affichage avant le dimanche 2 octobre.

Elections professionnelles

Conditions pour être électeur **CAP** au 1^{er} décembre 2022

- Les **fonctionnaires titulaires** à temps complet ou à temps non complet :
 - en position d'activité,
 - en congé parental,
 - en position de détachement -> dont le grade ou l'emploi est classé dans la catégorie représentée par la CAP. Ils sont électeurs à la fois au titre de leur situation d'origine et de leur situation d'accueil, sauf si la même commission reste compétente dans les deux cas,
Attention : les agents détachés pour stage ne sont électeurs que dans le grade où ils sont titulaires.
- mis à disposition sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Sont exclus :

- les stagiaires,
- les contractuels de droit privé et droit public,
- les titulaires en position de disponibilité, position hors-cadre, congé spécial, ceux en accomplissement d'un volontariat de service national et d'activité dans la réserve, exclus de leurs fonctions suite à une sanction à la date du scrutin.

Elections professionnelles

Conditions pour être électeur CAP au 1^{er} décembre 2022

La position d'activité comprend

- les congés suivants : congé annuel, congé maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée, congé maternité, congé d'adoption, congé de paternité, congé de formation professionnelle, congé pour validation de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé de formation syndicale.
- le temps partiel, y compris thérapeutique,
- le congé de présence parentale.

Les agents polyvalents/intercommunaux/pluricommunaux

Ils ne sont électeurs qu'une seule fois, s'ils relèvent de la même CAP placée auprès du CDG pour toutes leurs collectivités d'emplois.

Afin de respecter cette règle, le fonctionnaire vote :

- dans la collectivité auprès de laquelle il effectue le plus d'heures de travail,
- dans la collectivité où il a le plus d'ancienneté en cas de durée de travail identique dans chaque collectivité.

Elections professionnelles

Conditions pour être électeur CCP au 1^{er} décembre 2022

Les contractuels de droit public :

- en activité, en congé rémunéré ou en congé parental,
 - et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée (CDI),
 - ou, depuis au moins 2 mois d'un contrat d'une durée (CDD) minimale de 6 mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins 6 mois.
- = CDD dont la date de début est fixée au plus tard le 1^{er} octobre 2022 avec une durée minimum de 6 mois (un seul contrat ou plusieurs contrats successifs). Si le contrat débute le 2 octobre, l'agent ne sera pas électeur.

Les agents contractuels en CDI mis à disposition sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Les contractuels du service missions temporaires du CDG voteront à la CCP placée auprès du CDG.

Sont exclus :

- les stagiaires, les titulaires, les agents contractuels de droit privé,
- les agents contractuels de droit public en congé sans traitement ou non rémunéré, exclus de leurs fonctions suite à une sanction à la date du scrutin ou ayant :
 - un CDD d'une durée inférieure à 6 mois à la date du 1^{er} décembre 2022,
 - un CDD reconduit en discontinu depuis au moins 6 mois à la date du 1^{er} décembre 2022,
 - effectué moins de 2 mois à la date du 1^{er} décembre 2022 sur un CDD d'au moins 6 mois.

Elections professionnelles

Conditions pour être électeur CCP au 1^{er} décembre 2022

exemples de CDD de 6 mois depuis au moins 2 mois



Les agents polyvalents/intercommunaux/pluricommunaux

Les contractuels de droit public à temps non complet employés par plusieurs collectivités ne votent qu'une seule fois s'ils relèvent de la même CCP.

Afin de respecter cette règle, le contractuel de droit public vote :

- dans la collectivité auprès de laquelle il effectue le plus d'heures de travail,
- dans la collectivité où il a le plus d'ancienneté en cas de durée de travail identique dans chaque collectivité.

Les agents fonctionnaires et en même temps contractuels de droit public, voteront pour chacun de scrutins (CAP et CCP).

Elections professionnelles

Conditions pour être électeur **CST** au 1^{er} décembre 2022

A temps complet et temps non complet :

- Les **fonctionnaires titulaires** :

- en position d'activité,
- en congé parental,
- accueillis en détachement,
- mis à disposition auprès de la collectivité ou de l'établissement.

- Les **stagiaires** :

- en position d'activité,
- en congé parental.

- Les **contractuels de droit public et privé** :

- en activité, en congé rémunéré ou en congé parental,
- et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée (CDI),
 - ou, depuis au moins 2 mois d'un contrat d'une durée (CDD) minimale de 6 mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins 6 mois.

= CDD dont la date de début est fixée au plus tard le 1^{er} octobre 2022 avec une durée minimum de 6 mois (un seul contrat ou plusieurs contrats successifs). Si le contrat débuté le 2 octobre, l'agent ne sera pas électeur.

Elections professionnelles

Conditions pour être électeur CST au 1^{er} décembre 2022

Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Les agents du service missions temporaires du CDG sont rattachés au CST du CDG.

Sont exclus :

- les « vacataires »,
- les agents en position de disponibilité, congé spécial, ceux en accomplissement d'un volontariat de service national et d'activité dans la réserve, agents exclus de leurs fonctions suite à une sanction à la date du scrutin,
- les fonctionnaires territoriaux détachés auprès de la Fonction Publique d'État ou Fonction Publique Hospitalière sont électeurs dans l'administration d'accueil,
- les agents mis à disposition d'organismes de droit privé pour la totalité de leur temps d'emploi.

Elections professionnelles

Conditions pour être électeur **CST** au 1^{er} décembre 2022

Les agents polyvalents/intercommunaux/pluricommunaux

Ils ne sont électeurs qu'une seule fois, s'ils relèvent du CST placé auprès du CDG pour toutes leurs collectivités d'emplois.

Afin de respecter cette règle, l'agent vote :

- dans la collectivité auprès de laquelle il effectue le plus d'heures de travail,
- dans la collectivité où il a le plus d'ancienneté en cas de durée de travail identique dans chaque collectivité.

Si les employeurs, de cet agent intercommunal, ont des CST distincts, l'agent votera autant de fois qu'il aura de CST différents.

Elections professionnelles

Si les conditions sont satisfaites pour être électeur :

Les fonctionnaires **titulaires** votent en **CAP** et **CST**

Les fonctionnaires **stagiaires** ne votent qu'en **CST**

Les contractuels de **droit public** votent en **CST** et **CCP**

Les contractuels de **droit privé** ne votent qu'en **CST**



Elections professionnelles



Actions et échéances à venir vous concernant

Compléter sur AGIRHE les coordonnées d'un référent élections	Mardi 5 juillet au vendredi 2 septembre
Valider ou corriger les listes préparatoires des électeurs + retour par mail au CDG	Lundi 5 au vendredi 16 septembre
Afficher la liste des électeurs	Mercredi 28 septembre au dimanche 2 octobre
Retourner au CDG les éventuelles réclamations des agents	Lundi 3 au mercredi 12 octobre
Réceptionner le mail et le SMS de Chronopost relatifs à l'envoi du colis « matériel de vote »	8 novembre 2022
Réceptionner le colis comprenant le matériel de vote électronique : une enveloppe par agent avec la notice explicative, les codes de connexion, les professions de foi et les listes de candidats.	Mercredi 9 ou jeudi 10 novembre
Distribuer des enveloppes « matériel électoral » aux agents	Jusqu'au 16 novembre
Date et heure d'ouverture et de fermeture du scrutin	Jeudi 1 ^{er} décembre à 08h <u>au</u> jeudi 8 décembre à 17h



Elections professionnelles



Actions d'accompagnement du CDG pour le vote électronique

- Espace « élections » sur le site CDG 50
- Courrier envoyé aux élus, newsletter et mail d'information
- Campagne de sensibilisation des électeurs dont une affiche créée par le CDG envoyée aux collectivités
- Réunions d'informations pour sensibiliser les élus, services RH et secrétaires de mairie à la transmission du matériel de vote et à l'accompagnement des votants, le cas échéant.
- Salles de vote au CDG 50 et décentralisées pendant toute la durée du scrutin avec accompagnateurs, ordinateurs et tablettes mis à disposition des agents
- Tutoriel vidéo d'un vote en situation réelle
- Assistance téléphonique auprès du prestataire et du CDG

Elections professionnelles



Actions des collectivités/établissements publics auprès des agents

- Une attention particulière aux informations du CDG sur les élections professionnelles
- Relayer aux agents les informations du CDG, notamment celle destinée aux agents qui vous sera envoyée par mail
- Communiquer dans les locaux l'affiche « élections 2022 » qui sera transmis par mail par le CDG
- Prévoir un point d'accès numérique pour permettre le vote par les agents qui ne disposent pas de matériel informatique ou veulent être accompagnés
- Permettre aux agents qui en ont besoin de se rendre en salles de vote proposées par le CDG
- Permettre aux agents de voter sur leur temps de travail

Nous vous remercions pour votre mobilisation

Jeu questions-réponses

Les agents publics peuvent cumuler une activité publique avec une activité privée en toute liberté

- ~~Vrai~~

- **Faux**

- *Seule la production des œuvres de l'esprit peut être exercée librement (peinture, écriture, danse, etc.)*

Les autres activités sont soumises à autorisation de l'employeur (agents > 24h30) ou à déclaration auprès de l'employeur (agents < 24h30).

Le cumul pour création d'entreprise est limité dans le temps et nécessite, sauf exception, une demande de temps partiels pour création d'entreprise.

Jeu questions-réponses

Dans l'exercice de mes fonctions, je peux me retrouver en situation de conflit d'intérêt

- J'en informe mon supérieur hiérarchique
- ~~Ma vie privée ne concerne que moi~~

➤ *Exemples : je m'abstiens de traiter un dossier de subvention pour l'association dont je suis membre, je m'abstiens de participer au jury de recrutement si un candidat est un proche, etc.*

Jeu questions-réponses

Dans la fonction publique territoriale, chaque collectivité fixe le régime indemnitaire des agents

- Vrai
- ~~Faux~~

Jeu questions-réponses

Tous les agents publics cotisent sur leurs primes pour la retraite

- Vrai

- ~~Faux~~

➤ *Pour les fonctionnaires, en partie, à travers le transfert prime-point et la RAFP*

Pour les contractuels sur la totalité des primes

Jeu questions-réponses

En cas de congé de maladie ordinaire, l'agent fonctionnaire bénéficie de 3 mois à plein traitement suivis de 3 mois à demi-traitement

• ~~Vrai~~

• Faux

➤ *Pour les fonctionnaires, le congé de maladie ordinaire est couvert 3 mois à plein-traitement suivis de **9 mois** à demi-traitement*

Jeu questions-réponses

Dans la fonction publique territoriale, la rupture conventionnelle est ouverte

• ~~A tous les fonctionnaires~~

• ~~A tous les contractuels~~

- *Pas pour tous les fonctionnaires : les stagiaires en sont exclus ainsi que les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite ET justifiant d'une durée d'assurance suffisante pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal,*
- *Pas pour tous les contractuels : seuls les agents en CDI peuvent en bénéficier.*

Jeu questions-réponses

Dans la fonction publique territoriale, un agent peut demander à bénéficier d'un temps partiel thérapeutique à tout moment

- Vrai

- ~~Faux~~

➤ *Depuis le 11 novembre 2021, un agent peut demander à bénéficier d'un temps partiel thérapeutique à tout moment (sous réserve d'un avis favorable d'un médecin). La condition d'un arrêt de travail préalable n'est plus requise.*

Temps partiel thérapeutique

	Avant le 11 novembre 2021	Depuis le 11 novembre 2021 <i>Décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021</i>
Conditions d'octroi	Arrêt de travail préalable	Pas de condition d'un arrêt de travail préalable
Prise d'effet	Date d'effet de l'arrêt	A la date de réception de la demande, sauf pour les renouvellements au-delà de 3 mois qui nécessitent l'avis du médecin agréé
Durée d'autorisation	3 mois Et de 3 à 6 mois à la suite d'un accident de service ou maladie professionnelle	1 à 3 mois
Durée des droits	Renouvelable dans la limite d'un an par affection	Renouvelable dans la limite d'un an quel que soit l'affection
Reconstitution des droits	Pour une autre affection	Après un délai minimal d'un an en position d'activité
Avis médicaux à joindre pour les 3 premiers mois (de chaque période d'un an)	Avis du médecin traitant <u>et</u> Avis du médecin agréé	Avis du médecin traitant L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une expertise par un médecin agréé
Avis médicaux à joindre au-delà d'une période totale de 3 mois (continue ou discontinue)		Avis du médecin traitant <u>et</u> Avis du médecin agréé (expertise diligentée par l'autorité territoriale)

Conseil médical

Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la FPT, a modifié le **Décret n°87-602 du 30 juillet 1987** relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux :

- **Fusion** du Comité médical et de la Commission de réforme au sein d'une instance unique : le **Conseil médical**
 - simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales
 - alléger les cas de saisine
 - accroître les visites obligatoires auprès de médecins agréés

Conseil médical

Le conseil médical réunit deux formations distinctes :

- **La formation plénière** du conseil médical rend des avis sur l'indisponibilité physique liée à l'activité professionnelle : maladie professionnelle, accident de service... (*ancienne commission de réforme*)
 - membres de la formation restreinte
 - 2 représentants de l'administration
 - 2 représentants du personnel
- **La formation restreinte** rend des avis sur les autres cas d'indisponibilité physique (*ancien comité médical*)
 - 1 médecin Président désigné par le préfet qui a voix prépondérante
 - 2 médecins titulaires et un ou plusieurs médecins suppléants

Conseil médical

Focus sur certains cas de saisine en formation restreinte (ancien comité médical)

 **Ne se prononce plus sur la prolongation des congés maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs**

Il appartiendra à la collectivité de suivre ces situations et de diligenter une visite obligatoire auprès d'un médecin agréé au-delà de 6 mois consécutifs de CMO

En dehors de cette obligation, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé.

Conseil médical

Focus sur certains cas de saisine en formation restreinte (ancien comité médical)

- **1^{er} octroi** d'un congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie
Le conseil médical est saisi par l'autorité territoriale et l'expertise médicale est diligentée par le conseil médical, le cas échéant.



Renouvellement d'un congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie **après épuisement à rémunération à plein traitement**

Le conseil médical est saisi par l'autorité territoriale et une expertise est diligentée par le conseil médical, le cas échéant.

Les autres périodes de CLM, CLD ou CGM sont renouvelées directement par l'autorité territoriale sur la base d'un certificat médical du médecin traitant ou spécialiste de l'agent.

Toutefois une visite auprès d'un médecin agréé doit être diligentée par l'autorité territoriale au minimum une fois par an.

Conseil médical

Focus sur certains cas de saisine en formation restreinte (ancien comité médical)

 Octroi de **l'ultime période** de CMO, CLM, CLD ou CGM = arrive prochainement à expiration des droits à CMO, CLM, CLD ou CGM

Le conseil médical est saisi par l'autorité territoriale et l'expertise médicale est diligentée par le conseil médical, le cas échéant.

Le conseil médical donne son avis sur la prolongation du congé et sur la présomption d'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions.

S'il y a présomption d'inaptitude définitive à toutes fonctions, le conseil médical en formation plénière se prononce sur la retraite pour invalidité (sauf CGM).

➤ Il est préférable que le conseil médical soit saisi au minimum 3 mois avant la date de fin de la période, le temps d'organiser une éventuelle expertise.

Conseil médical

Focus sur certains cas de saisine en formation restreinte (ancien comité médical)

-  La réintégration à l'issue d'une période de CLM, CLD ou CGM **lorsque le bénéficiaire de ce congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières**

Le conseil médical est saisi par l'autorité territoriale et l'expertise médicale est diligentée par le conseil médical, le cas échéant.

- Il est préférable que le conseil médical soit saisi au minimum 3 mois avant la date de fin de la période, le temps d'organiser une éventuelle expertise.

En dehors des fonctions spécifiques, la réintégration après un CLM, CLD ou CGM, s'opère directement par l'autorité territoriale à la date de fin de l'arrêt prévue à condition que l'agent transmette un certificat médical d'aptitude à la reprise de son médecin traitant et/ou spécialiste.

Conseil médical

Focus sur certains cas de saisine en formation restreinte (ancien comité médical)

Contestations par l'employeur ou par l'agent d'un avis médical rendu par un médecin agréé :

- visite médicale d'embauche pour un agent dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières
- visite de contrôle lors d'un CMO
- octroi, renouvellement, réintégration à l'issue d'un CMO, CLM, CLD, CGM

Visite obligatoire auprès d'un médecin agréé au-delà de 6 mois consécutifs de CMO

Visite obligatoire auprès d'un médecin agréé en cas de CLM, CLD, CGM mini une fois/an

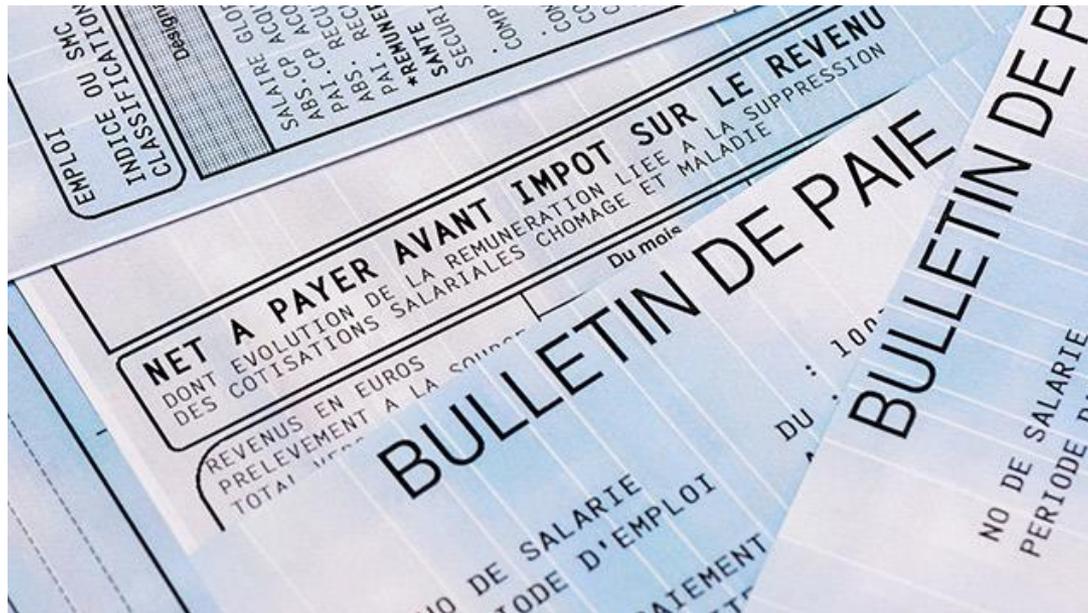
- octroi/renouvellement d'un temps partiel thérapeutique suite à un avis discordant entre le médecin traitant et le médecin agréé

Visite obligatoire auprès d'un médecin agréé en cas de renouvellement d'un TPT au-delà de 3 mois.

- maintien d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Visite obligatoire auprès d'un médecin agréé au-delà de 6 mois de CITIS et minimum une fois/an

La nouvelle bonification indiciaire



Nouvelle bonification indiciaire

Un décret du 28/2/2022 porte la NBI des agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants, **de 15 à 30 points** d'indice majoré.

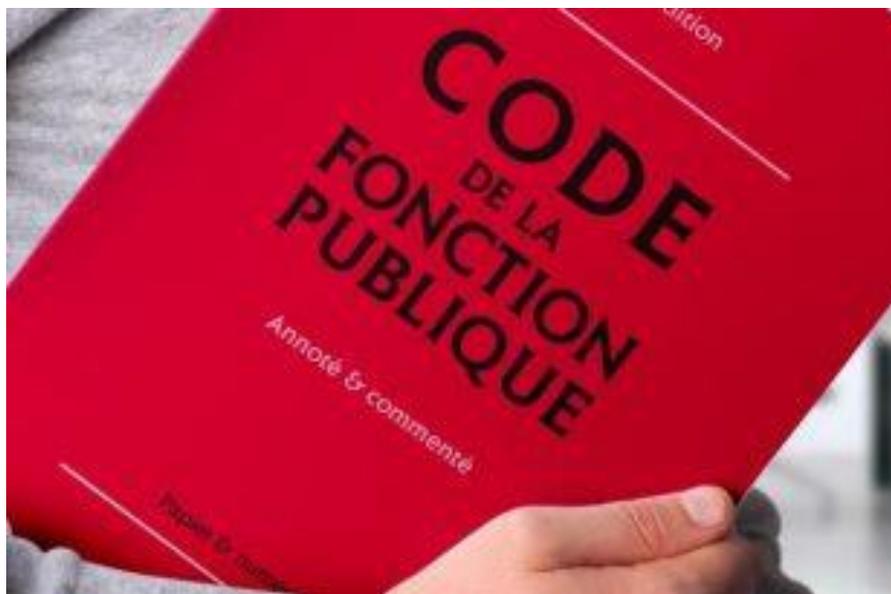
Ce décret prend effet au 2/3/2022 et permet aux agents concernés de bénéficier, à cette date, d'une NBI d'environ **140 euros bruts** mensuels.

Nouvelle bonification indiciaire

Pour rappel :

- La NBI ne s'applique **qu'aux fonctionnaires** stagiaires et titulaires ; les agents contractuels en sont exclus sauf les personnes recrutées en qualité de travailleurs handicapés en application de l'article L. 352-4 du CGFP (CAA Nancy, 17/11/2005, n°01NC01299).
- Le fonctionnaire doit avoir **statutairement vocation**, de par son grade, **à exercer les fonctions qui ouvrent droit à la NBI** (CE, 26/5/2008, n°281913).

Le code général de la fonction publique



Le code général de la fonction publique

L'article 55 de la loi de transformation de la fonction publique habilitait le Gouvernement à adopter, par voie d'ordonnance, la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.

L'ordonnance n°2021-1574 du 24/11/2021 codifie, à **droit constant**, les règles de droit de la fonction publique et réunit **dans un seul corpus juridique** les dispositions issues des 4 lois dites statutaires.

Le code général de la fonction publique

Le code général de la fonction publique est divisé en **8 livres thématiques** :

- Livre Ier : Droits, obligations et protections
- Livre II : Exercice du droit syndical et dialogue social
- Livre III : Recrutement
- Livre IV : Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines

Le code général de la fonction publique

Le code général de la fonction publique est divisée en **8 livres thématiques** :

- Livre V : Carrière et parcours professionnels
- Livre VI : Temps de travail et congés
- Livre VII : Rémunération et action sociale
- Livre VIII : Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail

La médiation



Rappel

La loi du 18/11/2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle ouvrait **l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire (MPO)** à l'égard des recours contentieux formés par les agents publics à l'encontre de certains actes relatifs à leur situation individuelle.

Un décret du 16/2/2018 détermine les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation.

Instaurée initialement jusqu'au 19/11/2020, l'expérimentation de la MPO a été prolongée jusqu'au 31/12/2021, par le décret n°2020-1303 du 27/10/2020.

Nouveauté

La loi du 22/12/2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire généralise la médiation préalable obligatoire qui devient une mission obligatoire pour les centres de gestion.

En pratique, les centres de gestion peuvent assurer 2 types de médiation :

- **une médiation préalable obligatoire**, par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- **une médiation dite libre**, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, à l'initiative du juge ou des parties.

Pourquoi la médiation ?



Le côté « objectif » du litige semble évident...

... mais le côté « subjectif » reste à découvrir.

Pourquoi la médiation ?

Un agent, Mme DURAND, conteste l'appréciation portée par sa supérieure hiérarchique, Mme LECONTE, sur sa manière de servir.

Raison du conflit (partie visible de l'iceberg) : Lors de l'entretien annuel d'évaluation, Mme LECONTE a émis un avis défavorable sur la promotion demandée par Mme DURAND.

Face cachée du conflit (partie immergée de l'iceberg) : Mme LECONTE a eu le poste que souhaitait Mme DURAND et celle-ci n'a pas accepté que Mme LECONTE devienne sa supérieure hiérarchique

Pourquoi la médiation ?



AVANTAGES

- Éviter un contentieux avec l'agent
- Gagner du temps
- Réduire les coûts
- Favoriser la résolution de conflits
- Indépendance, impartialité du médiateur
- Trouver ensemble une solution pragmatique (au-delà de l'annulation d'un acte)

Déroulement de la médiation

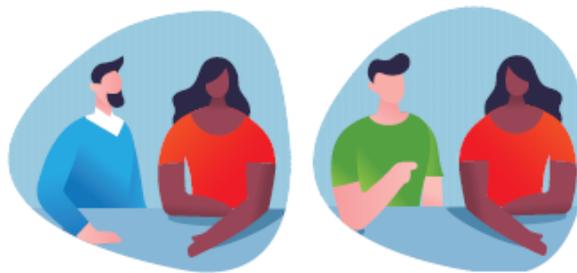
Une procédure de dialogue équitable en 3 étapes

① SAISINE DU MÉDIATEUR



L'agent ou l'employeur saisit le médiateur du CdG 50.

② RENCONTRES INDIVIDUELLES PRÉ-MÉDIATION



Le médiateur rencontre individuellement l'employeur et l'agent afin d'identifier le différend.

③ RENCONTRES COMMUNES



L'employeur et l'agent se réunissent avec le médiateur (en général à 2 ou 3 reprises) afin de rechercher une issue au différend.

Modalités d'adhésion

- ✓ Possibilité d'adhésion, **facultative**, à l'un ou l'autre ou aux 2 types de médiation (MPO et/ou libre), par convention à tout moment
- ✓ Les actes concernés par la MPO mentionneront l'obligation pour l'agent de saisir le médiateur.
- ✓ Adhésion **gratuite et facturation de 300 €** (affiliés) par médiation

Temps de travail et congé de maladie des agents scolaires

CE, 4/11/2020, n°426093

L'autorité territoriale est compétente pour **déterminer les conséquences des congés de maladie** des agents dont le cycle de travail est annualisé en termes de calcul de leur temps de travail annuel effectif.

Ainsi, l'employeur peut légalement retenir que l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué 7 heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à 7 heures.

Élection des représentants du personnel

CE, 26/1/2021, n°438733

Les agents **détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel** de DG ou de DGS d'une collectivité territoriale ou d'un EPCI **ne peuvent se porter candidats aux élections des représentants du personnel au sein du comité technique**, dès lors qu'ils doivent être regardés, eu égard à la nature particulière de leurs fonctions, comme ayant vocation à représenter la collectivité ou l'établissement employeur.

Promesse d'embauche non tenue

TA Nancy, 9/3/2021, n°1903761

Le non-respect d'une promesse d'embauche ferme et précise est susceptible d'engager la **responsabilité pour faute de l'administration**.

Cette faute ouvre droit à **réparation** sous réserve de l'existence d'un **préjudice**, notamment financier, ou d'une perte de chance sérieuse pour l'agent de trouver un autre emploi.

Maladie professionnelle : remboursement des frais réels

CAA Nantes, 20/4/2021, n°20NT00747

En cas de maladie imputable au service, le fonctionnaire a droit au remboursement non seulement des honoraires médicaux mais aussi de l'ensemble des frais réels exposés par lui et directement entraînés par une maladie reconnue imputable au service, notamment le coût de la psychothérapie qu'il a suivie en raison de cette maladie professionnelle, ainsi que les frais de déplacement pour se rendre aux séances.

Changement d'affectation

CAA Nantes, 18/5/2021, n°437800

Sauf si la décision consiste en une simple évolution des fonctions de l'agent, son affectation sur un nouvel emploi suppose que celui-ci ait été préalablement créé par l'organe délibérant.

Chômage et inaptitude physique

CE, 16/6/2021, n°437800

- Si l'existence d'actes positifs et répétés pour retrouver un emploi est une condition mise au maintien de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, elle ne saurait conditionner l'ouverture du droit à cette allocation.
- L'ouverture des droits à chômage est subordonnée à l'aptitude physique au travail dont l'appréciation relève de la **compétence du Préfet**.
- L'avis d'une instance médicale reconnaissant inapte un fonctionnaire « *est indépendante de celle selon laquelle s'apprécie l'aptitude au travail des personnes involontairement privées d'emploi* ».

Enquête administrative et communication des PV d'audition

CAA Nancy, 6/7/2021, n°20NC00405

Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public, le rapport établi à l'issue de cette enquête, ainsi que les **procès-verbaux des auditions** des personnes entendues font partie des pièces **dont l'agent incriminé doit recevoir communication**, sauf si la communication de ces procès-verbaux est de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

Licenciement pour insuffisance professionnelle

CE, 20/7/2021, n°441096

Les difficultés relationnelles d'un fonctionnaire avec les agents placés sous son autorité ne peuvent suffire à caractériser une aptitude à exercer l'ensemble des fonctions correspondant à son grade, et justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle, dès lors que les compétences d'encadrement **ne sont pas, pour l'essentiel, celles attendues des titulaires de son grade.**

RIFSEEP et CIA à 1 €

CAA Versailles, 21/7/2021, n°19VE04255

- La délibération qui limite à 1 € le plafond du complément indemnitaire annuel est contraire aux dispositions de la loi du 26/1/1984 et du décret du 6/9/1991 qui prévoient que ce complément doit être versé en fonction de l'appréciation de l'engagement professionnel des agents suivant des critères définis par la commune.
- Le fait de fixer un montant dérisoire ou nul du CIA a pour effet d'empêcher tout versement quelle que soit la manière de servir des agents concernés et de retirer tout intérêt managérial au RIFSEEP.

RIFSEEP et CIA à 1 €

Pour rappel, le Conseil Constitutionnel a jugé, dans une décision du 13/7/2018, que l'instauration du RIFSEEP **devait nécessairement prévoir les deux parts : IFSE et CIA.**

Ainsi, il n'est pas possible de prévoir uniquement la mise en place de la part liée aux conditions d'exercice des fonctions (IFSE) sans celle liée à l'engagement professionnel (CIA), et inversement.

Obligation vaccinale dans les crèches

TA Cergy-Pontoise, 17/9/2021, n°2111434

La décision d'une commune d'imposer la vaccination obligatoire contre la Covid-19 aux agents territoriaux travaillant dans ses crèches ne porte pas une atteinte manifestement illégale à leur droit au travail et à leur vie privée.

Dans ce cadre, le juge des référés rappelle l'importance de la **hiérarchie des normes**.

Obligation vaccinale dans les crèches

TA Cergy-Pontoise, 17/9/2021, n° 2111434

En effet, le syndicat requérant faisait valoir qu'une instruction de la DGCS et que la FAQ publiée sur le site de la DGCL, « *excluaient de l'obligation vaccinale les professionnels de crèche, d'établissements ou de services de soutien à la parentalité ou d'établissements et services de protection de l'enfance* ».

Pour le juge, **la loi prime sur les décisions administratives** : les prises de position de ces administrations ne sauraient avoir pour objet ou pour effet de restreindre la liste des personnes assujetties à l'obligation vaccinale définie par le législateur.

Régime indemnitaire et congés de longue maladie ou longue durée

CE, 22/11/2021, n°448779 et 448807

En application du principe de parité entre agents relevant des différentes fonctions publiques, une collectivité ne peut prévoir le maintien du versement de l'IFSE au profit des agents territoriaux placés en congé de longue durée ou de longue maladie, dès lors que les fonctionnaires de l'Etat placés dans la même situation n'ont pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, dont l'IFSE.

Inaptitude physique définitive et retraite

CAA Nancy, 3/2/2022, n°20NC00553

- Au terme de ses droits à congé de maladie, un fonctionnaire fait l'objet d'une procédure visant à la constatation de son éventuelle inaptitude définitive et absolue à ses fonctions, pendant laquelle il bénéficie, conformément aux textes statutaires, du **versement d'un demi-traitement à titre conservatoire**.
- Après que la commission de réforme ait rendu un avis concluant à l'inaptitude, puis que la CNRACL se soit prononcée en faveur d'une mise à la retraite pour invalidité, il est **rétroactivement placé à la retraite**.

Inaptitude physique définitive et retraite

CAA Nancy, 3/2/2022, n°20NC00553

- La collectivité lui verse alors, tout aussi rétroactivement, sa pension de retraite, mais réclame le remboursement des demi-traitements pour la période correspondante.
- Or, le juge considère que l'employeur n'est pas en droit de demander le reversement de demi-traitements, **qui restent acquis à l'agent.**

Préavis de licenciement

CE, 4/2/2022, n°457135

- Le **non-respect du préavis** en cas de licenciement d'un agent en CDD ou CDI (sauf pour motifs disciplinaires ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai) **n'entraîne pas l'annulation** totale de cette décision, mais la rend seulement illégale en tant qu'elle prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable.
- L'agent contractuel qui a été illégalement privé du bénéfice de tout ou partie du préavis a droit à une **indemnité** correspondant au préjudice résultant de cette privation.

Lignes directrices de gestion



Récapitulatif

Les LDG déterminent :

1. La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
2. les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

CHIFFRES : 230 arrêtés reçus depuis le 01/01/2021 pour 544 collectivités affiliées



En l'absence d'arrêté, pas de possibilité d'avancement de grade et de promotion interne

ENTREE EN VIGUEUR : A compter du 1^{er} janvier 2021

OBJECTIF : Transparence sur les perspectives de carrière dans la collectivité

QUI : Par les collectivités territoriales en matière d'avancement de grade et du choix des agents présentés à la promotion interne et par le Président du Centre de Gestion pour les critères de promotion interne

COMMENT : Après avis du Comité Technique

DUREE : Durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans, et peuvent être révisées en cours de période

CONTENU : Les LDG prennent en compte la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents et sont précisées par les textes (diversité du parcours et des fonctions exercées, formations suivies, conditions particulières d'exercice, engagement professionnel, capacité d'adaptation, aptitude à l'encadrement d'équipes)

<https://cdg50.fr/carrieres-et-statut/presentation/>

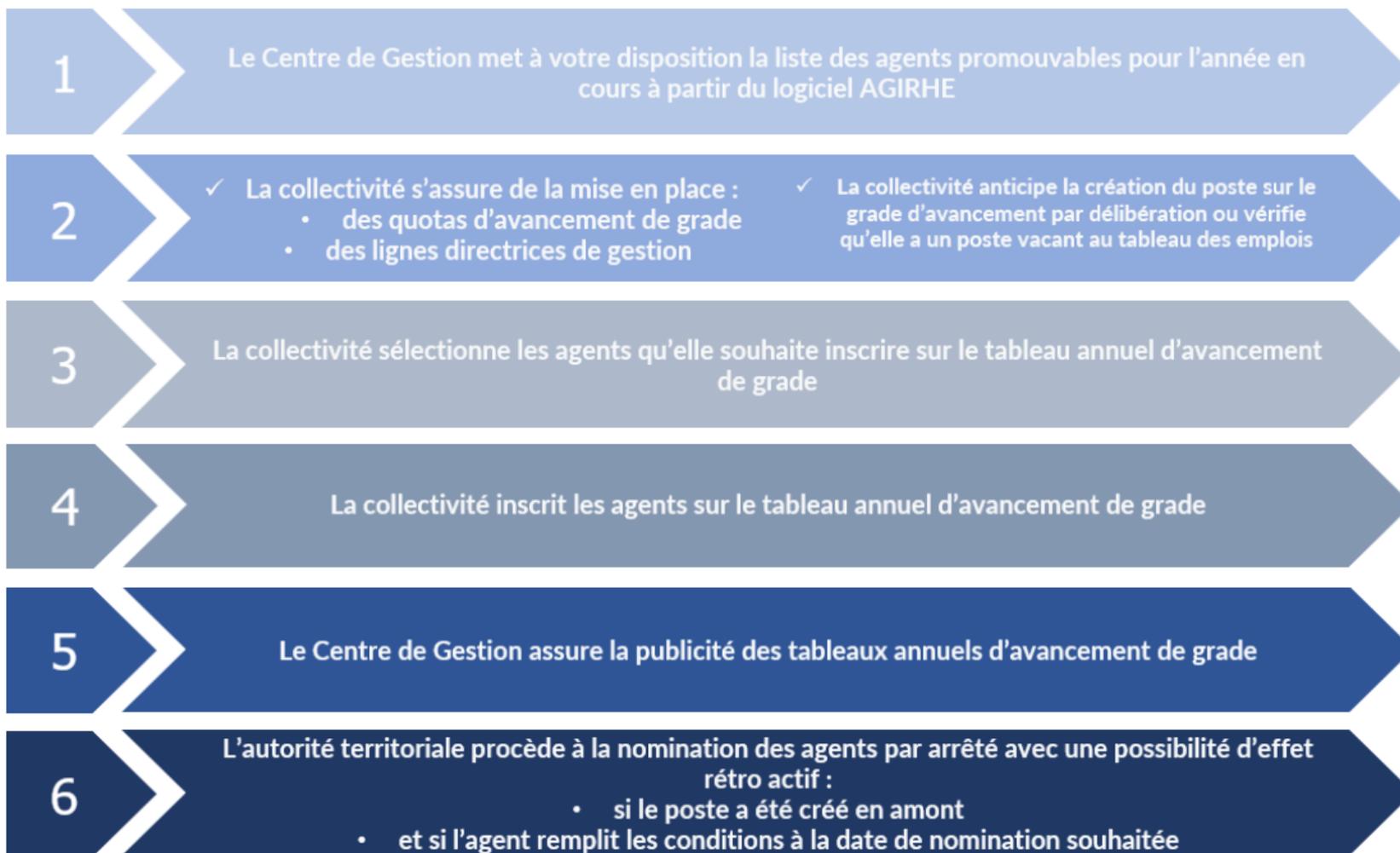
Le centre de gestion peut vous proposer un accompagnement pour l'élaboration des LDG

Avancements de grade



LDG

Les différentes étapes :

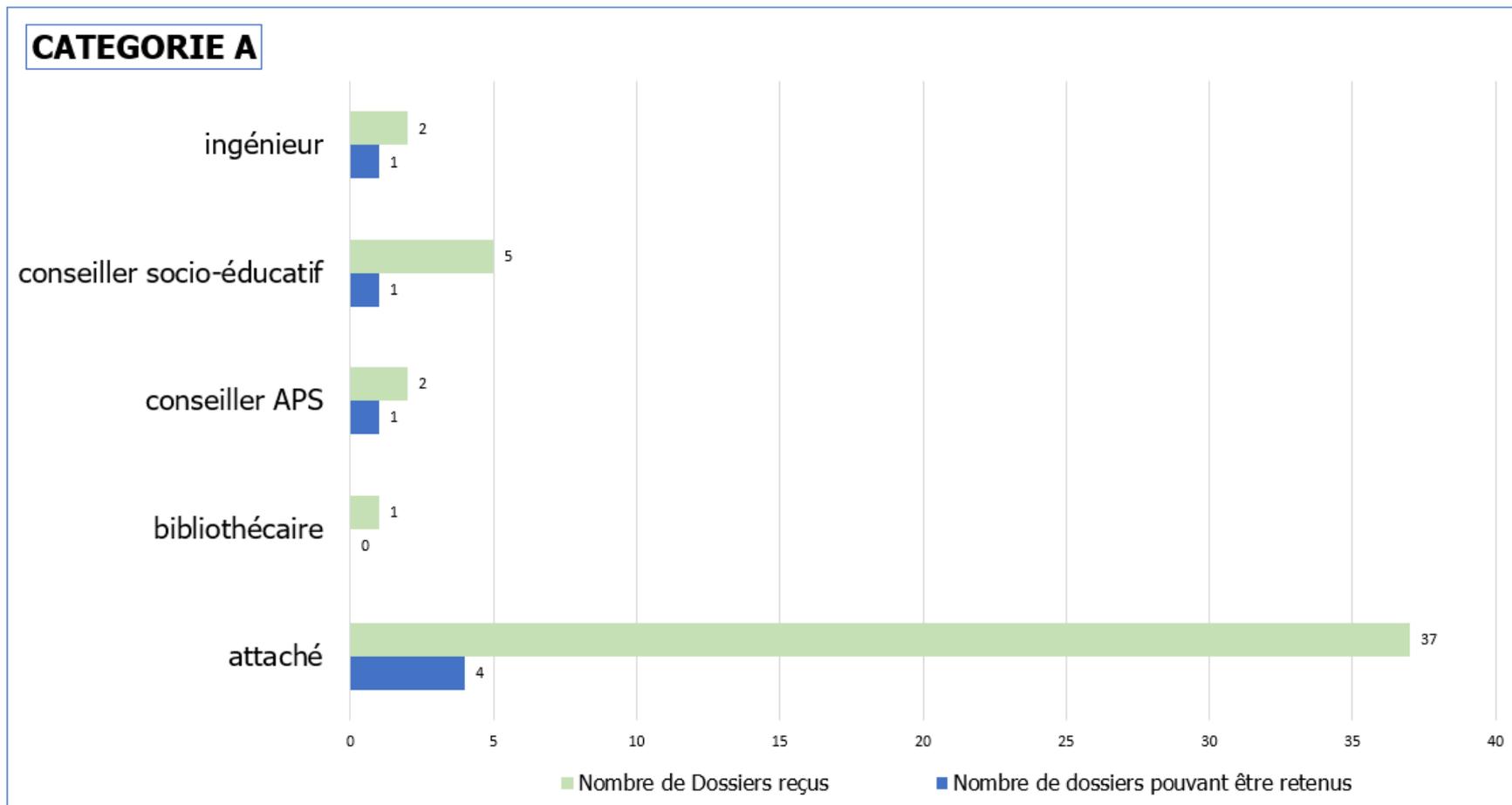


Promotions internes 2022



LDG

Quelques chiffres:

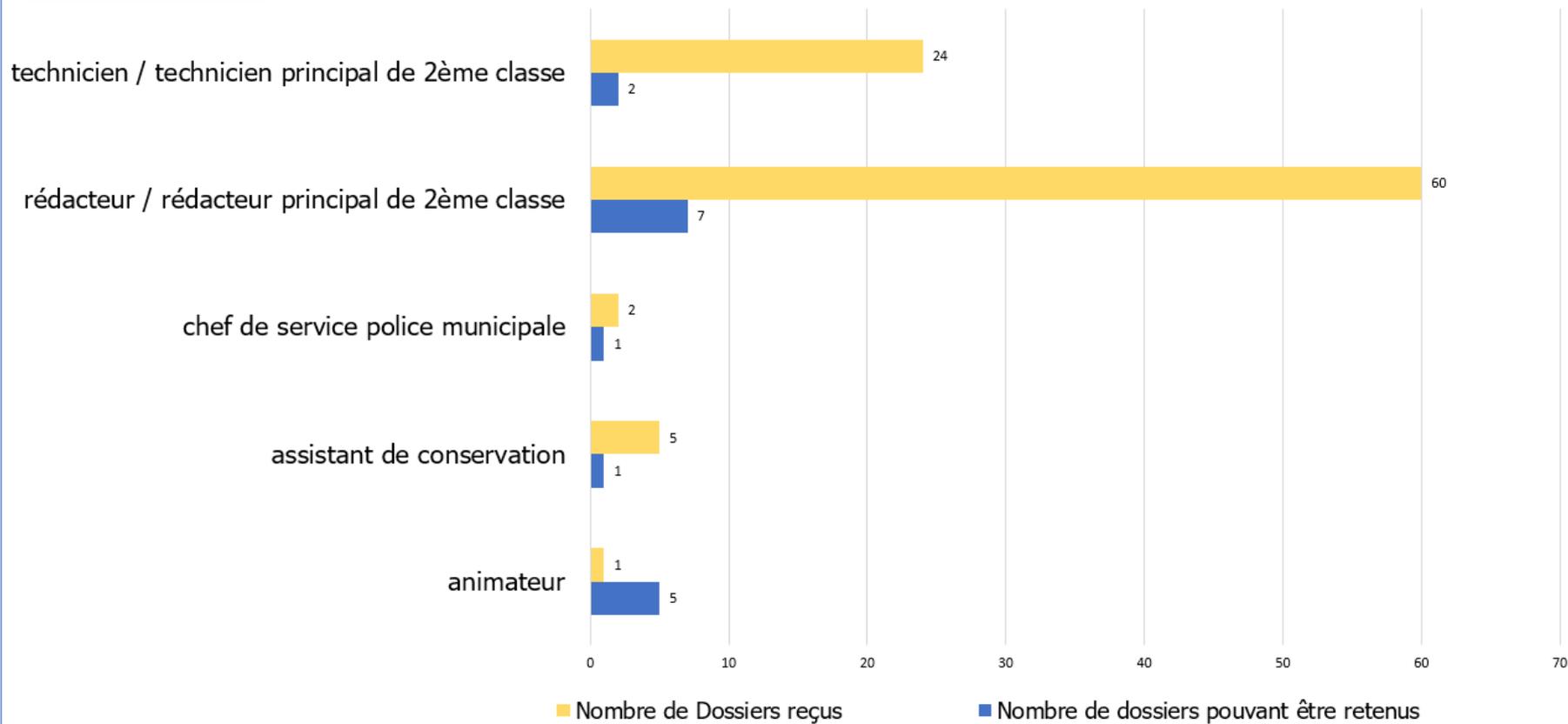


Promotions internes 2022



Quelques chiffres:

CATEGORIE B



Ouverture AGIRHE

Le CDG ambitionne d'ouvrir plus largement les services de l'application AGIRHE :



Carrières

- Mettre en ligne les arrêtés d'avancement d'échelon (plus d'envoi par mail)
- Saisir les arrêts maladie et générer directement les arrêtés
- Saisir les octrois de NBI, de temps partiels et générer directement les arrêtés
- Saisir les périodes de contrat et générer directement les contrats



Instances (CT, CAP, CCP et Conseil médical)

- Consulter les avis (déjà possible pour le Conseil médical)
- Faire la saisine directement dans AGIRHE (plus de formulaire papier)

Merci pour votre attention