



Les ateliers RH

Votre rendez-vous de l'actualité
des ressources humaines

—

Juin 2022

Le programme

1

Vos outils, vos rendez-vous

2

Recrutement

3

Carrière et paie

4

Santé et prévention

5

Assurance

6

Signalement et médiation

7

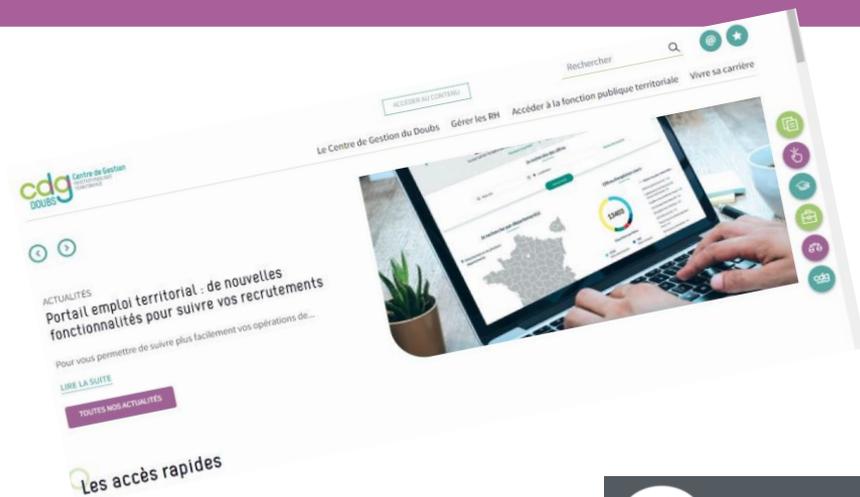
Dialogue social



Vos outils



Une série d'outils à votre disposition



Lumière sur le ménage

La prévention des risques liés aux activités de ménage comporte de forts enjeux pour la santé des agents, mais aussi pour le fonctionnement des collectivités. Aussi, le service prévention du centre de gestion du Doubs a souhaité engager une démarche spécifique autour de cette problématique. Il propose aujourd'hui un guide regroupant les bonnes pratiques relatives à la gestion des ressources humaines et à l'organisation du travail, ainsi qu'une douzaine de fiches pratiques sur des techniques d'intervention, sur les équipements de travail, les produits de ménage et l'aménagement des lieux de travail. [En savoir plus](#)

Les webinaires du moment

Inscrivez-vous à notre webinar d'octobre : "L'entretien professionnel, acte clé des RH"



Des webinaires tous les 2ème jeudis du mois de 10H à 11 H



www.cdg25.org : une mine d'informations

Notre espace documentaire

Raccourci
vers l'espace
documentaire



- Déroulement de carrière +
- Rémunération et avantages financiers +
- Mobilité +
- Formation +
- Temps de travail +
- Recrutement +
- Congés et absences +
- Concours et examens professionnels +
- Départ et fin de fonctions +
- Instances de consultations et dialogue social -

Comité technique (CT) -

Le point sur le comité technique

Les cas de saisine du comité technique

Calendrier des réunions du comité technique



Rapport Social Unique 2021



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

Lancement de la campagne

La nouvelle édition de l'enquête débutera en

juillet 2022

Le centre de gestion vous tiendra informés dans les plus brefs délais.

Collectez dès à présent les principales données nécessaires au moyen des

fiches

« agent »

et

« collectivité »



fin de campagne : **décembre 2022**

Etude de l'emploi

L'enquête validée, vous pouvez obtenir très rapidement des **synthèses thématiques** :

- absentéisme
- échantillon de comparaison
- évolution entre deux sessions
- R.P.S., ...



Un site à votre disposition

Utilisez le site national

www.donnees-sociales.fr

pour accéder aux vidéos de présentation, à la foire aux questions, et à l'application de saisie.

Collectivités dissoutes

Si, sur le territoire communal, une structure a été **dissoute** (y compris il y a plusieurs années), vous devez en informer l'**INSEE** après avoir pris une **délibération**.

Pour déclarer toute **dissolution** (C.C.A.S., caisse des écoles, syndicat), une adresse :

sirene-secteurpublic@contact-insee.fr

Contactez-nous pour obtenir des modèles de **courriel** et de **délibération**.

Collectivités sans agent

Obligation de déclarer un rapport « vide » sur l'application nationale.

durée estimée : **2 minutes**

Nous tenons tout d'abord à remercier les collectivités et établissements qui ont participé à la dernière session de l'enquête (90 % des fichiers validés).

Cette **enquête, obligatoire, nationale et annuelle**, est réalisée via l'outil mis à votre disposition et actualisé par les centres de gestion.

Les nombreuses données collectées permettent de **mutualiser la connaissance** de l'emploi territorial, et d'élaborer des **études spécifiques aux emplois de votre collectivité**.

Une étape permet de vérifier en temps réel la **cohérence des données** saisies.

Conseil : conservez dans un dossier dédié les fichiers **N.4D.S.** ou **D.S.N.** relatifs à votre collectivité (format *.txt).

N'hésitez pas à nous solliciter pour toute précision.

Bonne campagne **R.S.U. 2021** !

cellule « G.P.E.E.C. » du centre de gestion du Doubs
bilan.social@cdg25.org
03.81.99.36.38

Le nouveau code général de la fonction publique



[Le code général de la fonction publique \(Légifrance\)](#)

[Colloque : le code général de la fonction publique](#)

LE CODE GÉNÉRAL de la FONCTION PUBLIQUE

est entré en vigueur le 1^{er} mars 2022

DE QUOI S'AGIT-IL?

La **CODIFICATION** de l'ensemble des textes statutaires régissant la FONCTION PUBLIQUE

À DROIT CONSTANT

- IL N'APPORTE AUCUNE MODIFICATION AU DROIT EXISTANT
- IL SIMPLIFIE LE DROIT EN SUPPRIMANT LES DOUBLONS
- IL RASSEMBLE LES

DISPOSITIONS COMMUNES DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES TOUT EN CONSERVANT LES **SPÉCIFICITÉS** DE CHACUNE

un **ÉMATIQUE**



L'OBJECTIF

SIMPLIFICATION

RENDRE LE DROIT ACCESSIBLE ET LISIBLE PARTOUTS ET TOUS

SON CHAMP D'APPLICATION

LES **3** VERSANTS de la FONCTION PUBLIQUE

F.P. de l'ÉTAT

F.P. TERRITORIALE

F.P. HOSPITALIÈRE



5,6 millions d'agents publics concernés

Et pas seulement les juristes... Mais aussi les gestionnaires RH, les encadrants et tous ceux qui veulent connaître leurs droits!

TITULAIRES & CONTRACTUELS

Plusieurs exceptions par exemple :



Les militaires

ou



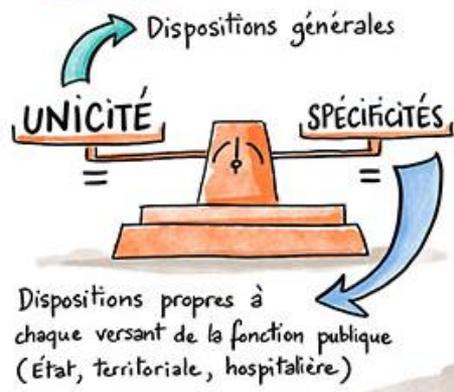
Les magistrats

grâce à un **PLAN THÉMATIQUE**

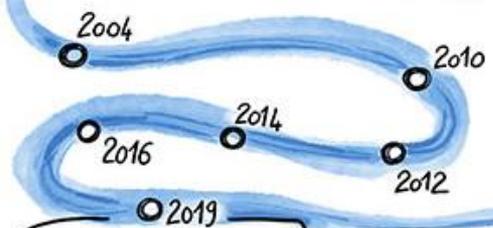
TITULAIRES & CONTRACTUELS

LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE EST CONSTITUÉ DE **8 LIVRES**

- LIVRE I^{ER} 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
- LIVRE V CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNEL
- 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 CRÉATION DU CODE: UN LONG CHEMIN QUI N'EST PAS FINI



Loi de Transformation de la Fonction publique: **HABILITATION À LÉGI-FÉRER PAR ORDONNANCE**

ORDONNANCE du 24 nov. 2021 (JO du 5 déc. 2021)



UN BEAU DÉFI RELEVÉ MAIS IL RESTE ENCORE DE NOMBREUX SOMMETS À GRAVIR...



Recrutement



Intérim territorial

Un nouvel outil de gestion et de suivi de vos demandes

A compter de l'automne 2022, un espace sécurisé pour



Les employeurs

- Saisie en ligne des demandes de remplacement
- Tableau de bord de suivi (état de la demande, historique, factures, etc.)



Les intérimaires

- Inscription en ligne à la CVthèque
- Signature électronique du contrat de travail
- Accès à leur dossier « personnel » (feuille de paie, certificat de travail, etc.)



NetRemplacement

Les demandes de missions de remplacement

- > Nouvelle demande de mission
- > Rechercher



À venir...

Un webinar « présentation/formation »
Des outils d'accompagnement (guide, tutoriel, etc.)

Un accompagnement dédié des intérimaires pour la création de leur espace sur net-candidature



Carrière et paie



La paie à façon

Délégez la paie de vos agents au centre de gestion

Le centre de gestion réalise pour vous la paie de vos agents et les indemnités des élus ainsi que les différentes déclarations mensuelles obligatoires

NOS ATOUTS

Un service dédié et spécialisé

Une expertise dans la gestion des carrières

Une veille réglementaire en matière de rémunération

Mise en œuvre de votre DSN (vérification et dépôt du fichier)

État récapitulatif des charges à mandater de façon dématérialisée

Discrétion confidentialité réactivité

La paie à façon

Déléguez la paie de vos agents au centre de gestion

Simple mise à disposition
du logiciel

Intervention ponctuelle
(absence, maladie...)

3 formules

Clé en main :
toutes les paies, tous les mois

Les étapes de la mise en œuvre

En amont :

- Présentation du dispositif et conventionnement (délibération préalable de la collectivité)
- Rencontre avec l'agent référent paie de la collectivité
- Paie en double avant la mise en place du dispositif

Puis

Échanges mensuels des données variables de paie soit par portail ou formulaire

Transmission des bulletins de paie et des états comptables à la collectivité

La promotion interne

Un nouveau process associant les employeurs...

1. Propositions des employeurs

en classant les dossiers par ordre de priorité, sur la base des critères (avec commentaires)



2. Compilation des propositions par le CDG

par secteur géographique, en affichant en priorité les agents classés au rang 1



3. Réunion d'arbitrage par secteur géographique des employeurs ayant soumis des dossiers

pour proposer un nombre d'agents égal au nombre de possibilités de nomination



4. Réunion d'arbitrage avec le Président du CDG et un collège d'employeurs pour l'aider à déterminer la liste finale



5. Arrêté du Président fixant les listes d'aptitude



6. Publicité des listes d'aptitude et information des employeurs



La promotion interne

... basé sur l'entretien professionnel



Une **fiche de poste** pour chaque agent proposé, afin de s'assurer de la réalité de ses missions et de la cotation du poste occupé

Un **accord de l'agent** pour être proposé et, en cas d'inscription sur liste d'aptitude, pour être nommé (le cas échéant, à un emploi différent)



Un **compte-rendu d'entretien professionnel**, qui comprend les éléments utiles, et qualitativement renseigné, afin de s'assurer de la cohérence entre la proposition et la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience



Un **formulaire web à renseigner pour chaque agent**
(sauf pour les collectivités qui utiliseront le logiciel d'EP du CDG)



La promotion interne

... et des critères valorisant le potentiel des agents

- le niveau de cotation des fonctions actuelles et visées ;
- l'existence d'un éventuel décalage entre le grade et les fonctions exercées ;
- la valeur et l'engagement professionnels sur le poste actuel, exprimés par le compte-rendu de l'entretien professionnel, et notamment au regard du niveau d'atteinte des objectifs, de l'exercice des activités de la fonction occupée, des compétences professionnelles et techniques, de la manière de servir, de l'exercice de fonctions d'encadrement, de coordination ou d'expertise ;
- les aptitudes et/ou potentiels à encadrer, à exercer des fonctions d'expertise ou d'un niveau supérieur ;
- les acquis de l'expérience ;
- le projet professionnel

La promotion interne

Les avantages

 Associer directement les employeurs concernés à la décision.

Développer la pédagogie sur le déroulement de carrière. Les candidats non retenus peuvent être directement informés par leur employeur, avec les motifs. 

 Assurer un « équilibre » entre les territoires et les collectivités ayant ou non bénéficié de PI les années antérieures, sans que cela ne soit déterminant, car seuls la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle sont à prendre en compte

Développer une véritable culture de gestion des talents en prenant mieux en compte les potentiels dans le cadre des promotions. 

La revalorisation des salaires

Une augmentation de l'indice minimum de traitement

au 01/10/2021 : IM 340 = 1593,24€

et au 01/05/2022 : IM 352 = 1649,48€

au même niveau que le SMIC impactant les grilles indiciaires de catégorie C puis B.

7 premiers échelons
de l'échelle C1



3 premiers échelons
de l'échelle C2



2 premiers échelons
du premier grade de
catégorie B



La revalorisation des salaires

Vers une augmentation de la valeur du point d'indice ?



Date

Décorrélation



Montant



Indexation sur l'inflation

4

Santé et prévention



Indisponibilité médicale

Les temps partiels thérapeutiques

Dorénavant, un agent peut bénéficier d'un temps partiel thérapeutique même en l'absence d'un congé pour raison de santé (maladie ordinaire, citis)

Les droits à temps partiel thérapeutique sont reconstituables



La notion de pathologie n'entre plus en compte dans l'analyse des droits à temps partiel thérapeutique

[Le point sur le temps partiel thérapeutique](#)
[Support de présentation du webinaire](#)



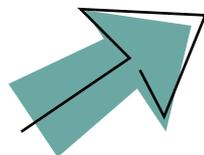
[Webinaire : le tpt](#)

Indisponibilité médicale

Le conseil médical

~~Comité médical~~

~~Commission de réforme~~



Conseil médical

formation restreinte
formation plénière



- Disparition de certains cas de saisine (CMO >6mois par exemple)
- Saisine en cas de contestation de l'avis rendu par le médecin agréé

 [Le point sur le conseil médical](#)
[Support de présentation du webinaire](#)



[Webinaire : le conseil médical](#)
www.cdg25.org (gérer les RH / instances de consultation et de dialogue social / conseil médical)



Assurance



Assurance statutaire

Renouvellement du contrat pour la période 2023-2026

Prochainement :

Présentation des résultats de la consultation (prestataire, taux, garanties...)

À l'automne :

Réunions d'information, webinaires de présentation du nouveau contrat

Dès l'été :

Possibilité pour les collectivités et établissements qui le souhaitent de délibérer pour adhérer

1^{er} janvier 2023 :

Prise d'effet du nouveau contrat

Protection sociale complémentaire

L'obligation de participation de l'employeur à la complémentaire santé et prévoyance des agents se précise

En prévoyance : participation à hauteur de 7€ minimum à compter du 1^{er} janvier 2025

En santé : participation à hauteur de 15€ minimum à compter du 1^{er} janvier 2026

Et toujours, 2 modes de participation pour l'employeur

la labellisation

la convention de participation



6

Signalements et médiation



Le dispositif de signalement

Situations de violence, de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, de discrimination et d'agissement sexiste

Une obligation pour les employeurs publics,

La possibilité de conventionner avec le centre de gestion

Le centre de gestion assure :

Le recueil du signalement,

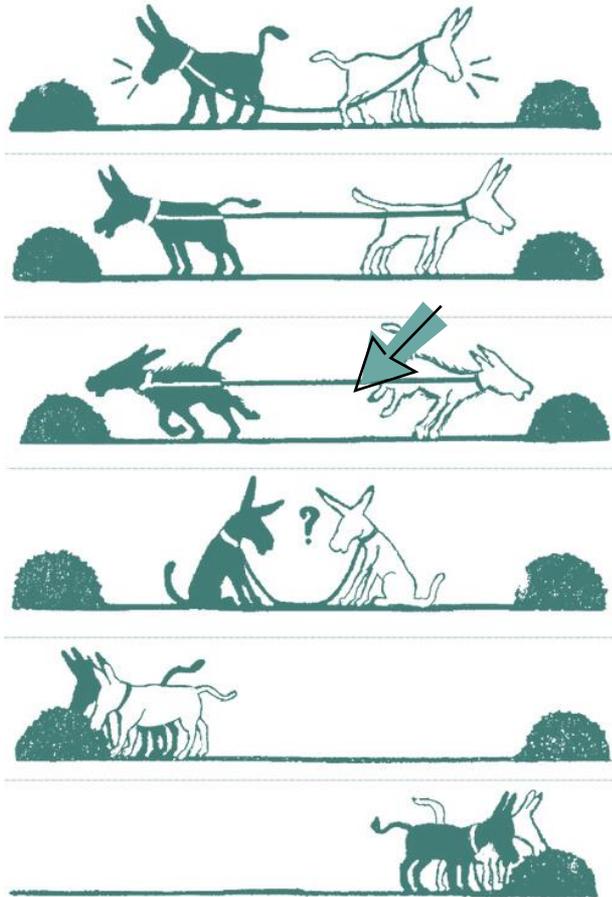
L'orientation de la victime ou du témoin,

Il alerte l'employeur, effectue un retour du signalement, propose des actions à mettre en œuvre

L'employeur traite le signalement

A l'étude au centre de gestion :
La possibilité de vous accompagner dans la réalisation des enquêtes administratives

La médiation



Un processus structuré, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers qui accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence.

La médiation

à l'initiative du juge
ou des parties

mission facultative du CDG



Adhésion facultative
par convention



MÉDIATION



préalable obligatoire

mission obligatoire et exclusive du CDG



L'agent public qui conteste certaines décisions administratives individuelles a l'obligation de saisir au préalable le médiateur dans le délai de recours contentieux de deux mois

7 domaines listés par le décret



Dialogue social



Les élections professionnelles 2022

Pourquoi je vote ? Je vote pour élire mes représentants

au Comité Social Territorial

Pour les questions relatives à l'**organisation et au fonctionnement des services**

Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

les O.S. représentatives qui sont en capacité de **négoier avec les employeurs publics** et de conclure des accords

les moyens alloués à chaque O.S. pour l'exercice de leur action et notamment la **répartition du crédit temps syndical**

Les résultats au CST déterminent :

aux Commissions Paritaires

Pour émettre des **avis préalables aux décisions défavorables** concernant :

CAP

Les fonctionnaires
(refus de titularisation,
entretien professionnel,
discipline, ...)

CCP

Les contractuels de droit
publics
(licenciement, entretien
professionnel, discipline,...)

la composition des
- Conseil supérieur de la FPT
Pour les questions générales concernant la FPT

- Conseil commun de la FP
Pour les questions générales communes aux
trois FP

**- Conseils d'administration et
d'orientation du CNFPT**

Les élections professionnelles 2022

La constitution des instances

	Collectivités affiliées au CDG		Collectivités non affiliées au CDG
	< 50 agents	≥ 50 agents	
C.A.P.	placée auprès du CDG		Instances en propre
C.C.P.	placée auprès du CDG		
C.S.T.	placé auprès du CDG	Instance en propre	

Les élections professionnelles 2022

Le calendrier électoral

Opérations	Dates
Mise à jour des listes électorales par chaque collectivité sur AGIRHE	Septembre 2022
Publicité de l'extrait de la liste électorale par affichage dans chaque collectivité (impression sur AGIRHE)	02/10/2022 au plus tard
Réception du matériel de vote par Chronopost et distribution aux agents	15/11/2022 au plus tard
Scrutin par vote électronique	du 01 au 08/12/2022
Dépouillement par le centre de gestion	08/12/2022

Les élections professionnelles 2022

Les électeurs au C.S.T.

- **Fonctionnaires titulaires et stagiaires :**
 - temps complet / temps non complet
 - en activité
 - en congé parental
 - en congé de présence parentale
 - accueillis en détachement
 - mis à disposition auprès de la collectivité ou de l'établissement
- **Contractuels de droit public et de droit privé :**
 - en CDI
 - depuis au moins 2 mois (8 octobre 2022) en CDD de 6 mois depuis ou reconduit depuis 6 mois
 - exercer leurs fonctions
 - en congé rémunéré
 - en congé parental

Date de référence
=
Date du scrutin
=
08/12/2022

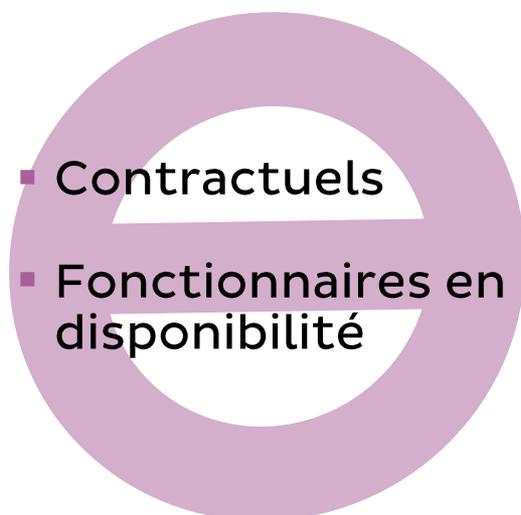
- Fonctionnaires en disponibilité
- Contractuels en congé non rémunéré
- Agents qui n'exercent pas leurs fonctions dans la collectivité (mis à disposition / en détachement)

Les élections professionnelles 2022

Les électeurs à la C.A.P.

- **Fonctionnaires titulaires et stagiaires :**
 - à temps complet ou temps non complet
 - en activité (y compris mis à disposition (vote dans collectivité d'origine)
 - en congé parental
 - en position de détachement (vote dans 2 CAP si ≠)
 - -> dont le grade ou l'emploi est classé dans la catégorie représentée par la CAP.

Date de référence
=
Date du scrutin
=
08/12/2022

- 
- **Contractuels**
 - **Fonctionnaires en disponibilité**

Les élections professionnelles 2022

Les électeurs à la C.C.P.

- **Contractuels de droit public :**
 - en CDI
 - depuis au moins 2 mois (8 octobre 2022) en CDD de 6 mois depuis ou reconduit depuis 6 mois
 - exercer leurs fonctions
 - en congé rémunéré
 - en congé parental

Date de référence
=
Date du scrutin
=
08/12/2022

- Fonctionnaires
- Contractuels de droit privé
- Contractuels en congé non rémunéré

Les élections professionnelles 2022

Les contractuels

08/10/2022



01/03/22 ← 10 mois → 31/12/22



08/10/22 ← 6 mois et 24 jours → 30/04/23



01/01/22 ← 9 mois → 30/09/22
15/10/22 ← 6 mois et 16 jours → 30/04/23



01/03/22 ← 4 mois → 30/06/22
01/09/22 ← 4 mois → 31/12/22



01/09/22 ← 4 mois → 31/12/22
01/01/23 ← 6 mois → 30/06/23



01/06/22 ← 3 mois → 31/08/22
01/09/22 ← 4 mois → 31/12/22