



*Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente*

Réunion d'information



BARBEZIEUX – SAINT-HILAIRE

1^{er} mars 2022

14h00

Sommaire

- Actualité sur les rémunérations
- Actualité sur les carrières
- Covid-19
- Nouvelle Autorisation Spéciale d'Absence (ASA)
- Précisions sur le congé lié aux charges parentales
- FOCUS : Le temps partiel thérapeutique
- Télétravail : nouvelles dérogations
- Police municipale : engagement de servir
- Actualité CDG 16
- Désignation du référent laïcité
- La médiation préalable obligatoire
- Le Code Général de la Fonction Publique
- Les textes à venir...
- FOCUS : Formation et Promotion interne
- FOCUS : Elections professionnelles (<50 agents)

ACTUALITÉS STATUTAIRES





RÉMUNÉRATION

Allocation journalière de proche aidant (AJPA) Allocation journalière de présence parentale (AJPP)

5

L'article 54 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 précise que **les montants de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) et de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) sont revalorisés** au niveau du SMIC afin de rendre les dispositifs de congé de proche aidant et de congé de présence parentale plus attractifs.

Un décret en date du 28 janvier 2022 fixe les nouvelles modalités de calcul de ces deux allocations pour permettre le versement de montants correspondant à 7 fois la valeur SMIC horaire net, en tenant compte de la déduction de la CRDS et s'agissant de l'AJPA, de la contribution sociale généralisée.

Ces montants seront revalorisés le 1^{er} janvier de chaque année, en référence au SMIC, rapporté à une valeur journalière et net des prélèvements sociaux obligatoires.



[Article 54 de la loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021](#)
[Décret n°2022-88 du 28 janvier 2022](#)

Capital décès & pérennisation des modalités de calcul

Un décret du 27 décembre 2021 **pérennise les modalités dérogatoires** de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé.

| | <u>À compter du 1^{er} janvier 2021</u> |
|--|--|
| Fonctionnaire titulaire CNRACL décédé avant l'âge légal de départ à la retraite | Le montant du capital décès est égal à 100% de la dernière rémunération brute annuelle d'activité de l'agent. |
| Fonctionnaire titulaire CNRACL décédé après l'âge légal de départ à la retraite | Le montant du capital décès est égal à 25% de la dernière rémunération brute annuelle d'activité de l'agent. |
| Agents publics affiliés au régime général de la Sécurité sociale et décédés avant d'avoir atteint l'âge légal pour bénéficier d'une retraite à taux plein | 100% des émoluments des 12 mois précédant le décès, minoré du montant du capital décès prévu à l'art. D361-1 du CSS (3476 euros au 1 ^{er} avril 2021) <i>Dérogation</i> : Ce calcul ne s'applique pas si le montant de ce capital décès complémentaire est inférieur à 75% des émoluments des 12 derniers mois. |

Cotisation CNFPT / Apprentissage

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le CNFPT doit verser aux centres de formation des apprentis (CFA) les frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et établissements publics.

Pour effectuer ce versement, la cotisation CNFPT est assortie d'**une majoration** due par les collectivités et établissements publics au titre de la formation professionnelle de leurs agents. Cette majoration est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents.

Son taux est fixé par le conseil d'administration du CNFPT, dans la limite d'un plafond ne pouvant excéder 0,1 %.

Au 1^{er} janvier 2022, le **taux de cette cotisation est fixé à 0,05 %**.

Le financement est porté à hauteur de 100%, dans le cadre de montants maximaux, pour les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2022, sans rétroactivité sur les contrats signés antérieurement à cette date.

Complément de Traitement Indiciaire

- ▶ Pour rappel, l'[article 42](#) de la loi n°2021-1754 de financement de la sécurité sociale pour 2022 prévoit un élargissement du bénéfice du CTI aux agents publics concernés exerçant au sein de certains établissements et services publics sociaux et médico-sociaux, y compris ceux rattachés aux établissements publics de santé ou appartenant à un établissement public gérant un ou plusieurs établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), d'un groupement de coopération sociale et médico-sociale, d'un groupement d'intérêt public « à vocation sanitaire ».
- ▶ Le [décret n° 2022-161 du 10 février 2022](#) étendant le bénéfice du CTI à certains agents publics non médicaux titulaires et contractuels, ouvriers d'Etat, des fonctions publiques d'Etat, **territoriale** et hospitalière ainsi qu'aux militaires exerçant dans des établissements et services sociaux et médico-sociaux rattachés à un établissement public de santé ou à un EHPAD, un groupement de coopération sociale et médico-sociale ou un groupement d'intérêt public « à vocation sanitaire ».
- ▶ Il prévoit également le versement de ce CTI au bénéfice de **certaines agents soignants** des structures publiques non rattachées à un établissement public de santé ou à un EHPAD (services de soins infirmiers à domicile, accueillant des personnes en situation de handicap, etc.).

Complément de Traitement Indiciaire

- ▶ Les articles 3 et 3-1 sont modifiés pour tenir compte de l'élargissement du bénéfice du CTI :
- aux fonctionnaires exerçant leurs fonctions au sein des établissements **suivants créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements** :
1° **Etablissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes mentionnés au 6° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, y compris les professionnels exerçant au titre de l'accueil de jour sans hébergement ;**
2° **Etablissements et services à caractère expérimental mentionnés au 12° du même I qui accueillent des personnes âgées dépendantes et qui relèvent de l'objectif de dépenses mentionné au I de l'article L. 314-3 du même code.**
(...)
- aux **agents contractuels de droit public** relevant du décret du 15 février 1988 susmentionné, exerçant des fonctions analogues dans les établissements mentionnés. Son montant est équivalent à celui du complément de traitement indiciaire, après déduction des cotisations salariales et des prélèvements sociaux.

Complément de Traitement Indiciaire

Pour les agents exerçant dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes mentionnés au 6° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, y compris les professionnels exerçant au titre de l'accueil de jour sans hébergement
(= 1° de l'article 3 du décret du 19 septembre 2021)

- 24 points d'indice majoré au 1er septembre 2020
- 49 points d'indice majoré au 1er décembre 2020

Pour les agents exerçant dans les établissements et services à caractère expérimental mentionnés au 12° du même I qui accueillent des personnes âgées dépendantes et qui relèvent de l'objectif de dépenses mentionné au I de l'article L. 314-3 du même code
(= 2° de l'article 3 du décret du 19 septembre 2021)

- 49 points d'indice majoré au 1er juin 2021

Pour les agents exerçant dans :

- les services de soins infirmiers à domicile mentionnés aux 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles,
 - les établissements et services mentionnés aux 2°, 3°, 5° et 7° du même I ainsi que des établissements et services accueillant des personnes en situation de handicap mentionnés au 12° de ce I, qui relèvent de l'objectif de dépenses mentionné au I de l'article L. 314-3 du même code,
 - les établissements et services mentionnés au 9° du I de l'article L. 312-1 du même code,
 - les établissements organisant un accueil de jour sans hébergement dans les conditions prévues au dernier alinéa du même I,
 - les établissements mentionnés au III de l'article L. 313-12 du même code percevant un forfait de soins mentionné au IV du même article
- (= article 3-1 qui renvoie à l'article 1-1 du décret du 19 septembre 2021)

- 49 points d'indice majoré au 1er octobre 2021

An illustration featuring three business professionals on a path of large, grey, arrow-shaped platforms. On the left, a man in a dark suit stands with his back to the viewer, holding a blue folder. In the center, a woman in a blue business suit is running towards the right, carrying a black briefcase and raising her right arm in a celebratory gesture. On the right, a man in a light grey shirt and dark trousers is running towards the right, carrying a brown briefcase and pointing forward. The background is a dark grey-blue gradient with faint outlines of buildings and clouds. Dashed lines and paper airplanes are scattered in the sky. The word 'CARRIÈRES' is written in large, white, bold, sans-serif capital letters across the center of the image.

CARRIÈRES

Revalorisation des agents de catégorie C au 1^{er} janvier 2022

Deux décrets, publiés au Journal Officiel du 28 décembre 2021, modifient l'organisation des carrières ainsi que les échelles de rémunération des fonctionnaires de catégorie C.

Les objectifs sont :

- **Une progression plus rapide en début de carrière** avec une modification des durées d'ancienneté dans l'échelon
- **Une revalorisation des grilles indiciaires**
- **Une bonification d'ancienneté d'un an** attribuée à tous les agents après reclassement dans les nouvelles grilles



[Décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021](#)

[Décret n°2021-1819 du 24 décembre 2021](#)

Revalorisation des agents de catégorie C au 1^{er} janvier 2022

Les principales modifications :

- La modification de la durée de carrière des échelles C1 et C2
- La modification des grilles indiciaires des grades relevant des échelles C1, C2 et C3
- La modification des règles de classement des fonctionnaires détenant un grade relevant de l'échelle C1 et nommés, suite à concours, dans un grade relevant de l'échelle C2
- La modification des conditions d'avancement de grade et des règles de classement depuis l'échelle C1 vers l'échelle C2
- La modification des conditions d'avancement de grade et des règles de classement depuis l'échelle C2 vers l'échelle C3
- De nouvelles modalités de classement à la nomination stagiaire dans le 1^{er} grade d'un cadre d'emplois de la catégorie B relevant du nouvel espace statutaire (NES)
- Un reclassement des fonctionnaires relevant des échelles de rémunération C1 et C2 dans les nouvelles grilles,
- Une bonification d'un an attribuée au titre de 2022 à l'ensemble des fonctionnaires relevant des échelles C1, C2 et C3

Revalorisation des agents de catégorie C au 1^{er} janvier 2022

Votre Centre de Gestion vous propose

- une note d'information présentant les diverses nouveautés concernant la revalorisation des agents de catégorie C



Note d'information

- Les fiches carrière actualisée

Cadre d'emplois des adjoints administratifs

Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)

Cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement (C)

Cadre d'emplois des agents de maîtrise (C)

Cadre d'emplois des agents sociaux (C)

Cadre d'emplois des auxiliaires de soins (spécialités aide médico-psy et assistant dentaire) (C)

Cadre d'emplois des Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles (ATSEM) (C)

Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux (B)

Cadre d'emplois des aides soignants (B)

Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux (B)

Cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux (A)

Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux (A)

Cadre d'emploi des puéricultrices territoriales (A)

Cadre d'emplois des puéricultrices cadres de santé (A)

Cadre d'emploi des pédicures-podologues, ergothérapeutes,...

Cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes territoriaux (A)

Cadre d'emploi des agents de police municipale (C)

Cadre d'emploi des gardes champêtre (C)

Cadre d'emploi des opérateurs des A.P.S. (C)

Cadre d'emploi des adjoint du patrimoine (C)

Cadre d'emploi des adjoints d'animation (C)

Transposition du Ségur de la Santé au à la F.P.T. au 1^{er} janvier 2022

➤ **Mesures relatives à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale :**

Revalorisation des grilles indiciaires avec création de deux grades intermédiaires à l'instar de ceux entre attachés et attachés principaux.

Sont concernés, les cadres d'emplois des :

- infirmiers en soins généraux,
- puéricultrices,
- cadres de santé,
- pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes, manipulateurs d'électroradiologie médicale,
- masseurs-kinésithérapeutes/psychomotriciens/orthophonistes, Infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels, cadres de sante de sapeurs-pompiers professionnels.



[Décret n°2021-1879 du 28 décembre 2021](#)

[Décret n°2021-1880 du 28 décembre 2021](#)

Transposition du Ségur de la Santé au à la F.P.T. au 1^{er} janvier 2022

- **Mesures relatives aux cadres d'emplois "en voie d'extinction" de catégorie A et B de la filière médico-sociale (fonctionnaires ayant conservé la catégorie active) :**

Sont concernés, en catégorie A, les cadres d'emplois des puéricultrices territoriales, puéricultrices cadres territoriaux de santé, cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux .

Est concerné en catégorie B, le cadre d'emplois des infirmiers territoriaux.

Revalorisation des grilles indiciaires et carrières afin de faire bénéficier les membres des cadres d'emplois concernés des revalorisations appliquées aux corps homologues de la Fonction publique hospitalière.



[Décret n°2021-1883 du 29 décembre 2021](#)

[Décret n°2021-1886 du 29 décembre 2021](#)

Transposition du Ségur de la Santé au à la F.P.T. au 1^{er} janvier 2022

➤ **Mesures relatives aux cadres d'emplois de la catégorie C de la filière médico-sociale :**

Concernant les auxiliaires de puéricultures, les agents relevant de ce cadre d'emplois bénéficient d'un reclassement dans un nouveau cadre d'emplois de catégorie B. En conséquence, le décret n°92-865 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux est abrogé.

Concernant les auxiliaires de soins, seuls les agents relevant de la spécialité « aide-soignant » sont concernés et sont donc reclassés, au 1^{er} janvier 2022, dans le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux, en catégorie B.

En revanche, les agents relevant des spécialités « aide médico-psychologique » et « assistant dentaire », restent classés en catégorie C.

Par conséquent, le décret n°92-866 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux n'est pas abrogé mais simplement modifié. Ces agents bénéficieront des reclassements et revalorisations prévus pour les agents de catégorie C tels que prévus par le décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021 ainsi que le décret n°2021-1819 du 24 décembre 2021.



[Décret n°2021-1881 du 29 décembre 2021](#)

[Décret n°2021-1882 du 29 décembre 2021](#)

A close-up photograph of a doctor's hand holding a blue stethoscope. The background is a blurred white lab coat. Overlaid on the image are several semi-transparent blue icons of human figures, representing a group of people. The text "COVID-19" is centered in white, bold, sans-serif font.

COVID-19

Jour de carence – Covid-19

Compte tenu de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 et de ses conséquences, **la suspension de la journée de carence est prolongée** en cas de congés de maladie directement en lien avec la Covid-19, **jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.**

📢 À ce jour, aucun décret en Conseil d'Etat ne fixe de date de fin de ce dispositif dérogatoire.



Article 93 II 1° de la loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022

Passé vaccinal - Covid-19

Depuis le 24 janvier 2022, **le passe vaccinal** se substitue au passe sanitaire dans la quasi-totalité des lieux où le passe sanitaire était nécessaire (*activités de loisirs, restauration, foires et salons professionnels, certains grands centres commerciaux, transports interrégionaux*).

Le passe vaccinal correspond en la présentation de l'une de ces trois preuves :

- **Certification de vaccination** (*schéma vaccinal complet, dose de rappel comprise dans le délai imparti pour les personnes à partir de 18 ans et 1 mois qui y sont éligibles*) ;
- **Certificat de rétablissement** de plus de 11 jours et moins de six mois ;
- **Certificat de contre-indication à la vaccination.**

Passé vaccinal - Covid-19

Concrètement **seules les personnes vaccinées**, âgées de plus de 16 ans, peuvent désormais accéder à ces endroits, événements et services.



[Loi n°2022-46 du 22 janvier 2022](#)
[Décret n°2022-51 du 22 janvier 2022](#)

Un test négatif au Covid-19 (PCR ou antigénique) **ne suffit plus**.

Par conséquent, le passe vaccinal est exigé à **l'ensemble des agents publics qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements concernés**.

À défaut de présentation, et si l'agent ne choisit pas d'utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de congés, ce dernier lui notifie, par tout moyen, le jour même, la suspension de ses fonctions ou de son contrat de travail.



[Note d'information](#)

Délivrance d'autotests- Covid-19

Compte tenu du contexte de circulation du Covid-19 en milieu scolaire et afin d'éviter, le plus possible, les fermetures de classes, **des autotests sont délivrés gratuitement** par les officines pharmaceutiques aux :

- professionnels exerçant dans les établissements des premier et second degrés de l'éducation nationale (*écoles maternelles et élémentaires collèges et lycées*),
- Personnels intervenant dans les accueils périscolaires.

Ces professionnels pourront bénéficier de **10 autotests par mois et par bénéficiaire**, sur présentation d'une attestation nominative de l'employeur.



Arrêté du 21 janvier 2022

Modèle d'attestation professionnelle portant délivrance d'autotests en officine pharmaceutique

Mesures d'isolement – Covid-19



| Je suis vacciné complètement ou je suis un enfant de moins de 12 ans | Je ne suis pas vacciné ou pas complètement | |
|---|--|---|
| <p>JE M'ISOLE PENDANT 7 JOURS</p> <p>Je peux réduire mon isolement à 5 jours si j'ai un test antigénique ou RT-PCR négatif et si je n'ai plus de symptômes depuis 48h.</p> | <p>JE M'ISOLE PENDANT 10 JOURS</p> <p>Je peux réduire mon isolement à 7 jours si j'ai un test antigénique ou RT-PCR négatif et si je n'ai plus de symptômes depuis 48h.</p> | |
| <p>JE SUIS POSITIF</p>  | | |
| <p>PAS D'ISOLEMENT</p> <p>Mais j'applique strictement les gestes barrières.</p> <p>Je réalise un test antigénique ou RT-PCR dès que j'apprends que je suis cas contact, puis j'effectue des autotests à J+2 et J+4 après mon dernier contact avec la personne positive.</p> <p>Si l'un de mes tests est positif, je deviens un cas et je m'isole.*</p> | <p>JE SUIS CAS CONTACT</p> | <p>JE M'ISOLE PENDANT 7 JOURS</p> <p>À compter de la date du dernier contact. Pour sortir d'isolement je dois réaliser un test antigénique ou RT-PCR et avoir un résultat négatif.</p> <p>Si le test est positif, je deviens un cas et je continue à m'isoler.</p> |

* Si mon autotest est positif, je dois confirmer le résultat par un test antigénique ou RT-PCR



Concours - Covid-19

Compte tenu de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 et depuis le 3 janvier 2022, les épreuves et l'organisation des concours de la fonction publique territoriale peuvent de nouveau être adaptés si nécessaire jusqu'au 31 octobre 2022.

À noter toutefois que la période de validité des listes d'aptitude n'est pas suspendu, contrairement à ce qui avait été fait sur la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021.



Article 7 de la loi n°2022-46 du 22 janvier 2022

Décret n°2022-122 du 4 février 2022 prorogeant l'application des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19



LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCES

Nouvelle ASA

La loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 modifie l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1984 afin de permettre aux fonctionnaires de bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) suite à l'annonce de **la survenance d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.**

Un décret en Conseil d'Etat est attendu pour établir la liste des pathologies chroniques ouvrant droit à cette autorisation spéciale d'absence.



Article 21 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984



Congés liés aux charges parentales

Congé lié aux charges parentales

Pour mémoire, un décret du 29 juin 2021 détermine les conditions d'attribution et d'utilisation du congé de maternité ainsi que des divers congés liés aux charges parentales.

Ce décret prévoit notamment **l'ouverture d'un droit à congé pour le père agent public en cas de décès de la mère de l'enfant et, le cas échéant, le report du congé de maternité en cas d'hospitalisation de l'enfant.**

Un arrêté du 30 novembre 2021 définit **les pièces justificatives** accompagnant la demande de congé.





LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique

Rappel

L'article 57 4° bis de la loi du 26 janvier 1984 précise que les agents peuvent bénéficier du temps partiel thérapeutique.

Modalités inscrites dans les différents décrets (décret 87-602 pour les fonctionnaires, décret 88-145 pour les contractuels, décret 92-1194 pour les stagiaires, décret 91-298 pour les TNC)

Une première ordonnance du 19 janvier 2017 était venue assouplir les conditions d'attributions du temps partiel thérapeutique

Une circulaire ministérielle du 15 mai 2018 avait apporté des précisions sur la procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique notamment.

Le temps partiel thérapeutique

Nouveauté

L'Ordonnance Santé-Famille du 25 novembre 2020 a **modifié profondément** les dispositions relatives au **temps partiel thérapeutique** :

- La possibilité de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en l'absence d'arrêt maladie préalable
- La possibilité de reconstituer les droits de l'agent après un délai minimal d'un an
- L'élargissement de la portée de ce dispositif au maintien et au retour à l'emploi
- La portabilité du droit en cas de mobilité

Le décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021 précise **les règles d'octroi et d'exercice des services à temps partiel pour raison thérapeutique pour les agents territoriaux.**

Le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique (TPT) peut être accordé :

- Soit pour **le maintien ou le retour à l'emploi de l'agent** et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé,
- Soit pour bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver **un emploi compatible avec son état de santé**.

Bénéficiaires :

- Fonctionnaires titulaires et fonctionnaires stagiaires,
- Agents contractuels de droit public.

Le temps partiel thérapeutique

Avant la publication du décret du 8 novembre 2021

L'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique requiert :

- Une demande écrite de l'agent
- **Une prescription concordante du médecin traitant et du médecin agréé**
- **Un avis de la commission de réforme ou du comité médical (en cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin agréé)**

Depuis la publication du décret du 8 novembre 2021

L'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique requiert :

- Une demande écrite de l'agent
- **Un certificat médical du médecin traitant**

Le temps partiel thérapeutique

Le décret du 8 novembre 2021 fixe les modalités d'octroi du TPT comme suit :

- Une demande d'autorisation doit être adressée à l'autorité territoriale et **accompagnée d'un certificat médical** qui mentionne :
 - La quotité de temps de travail (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%),
 - La durée du TPT et ses modalités d'exercice.
- L'autorisation prend effet **à la date de la réception de la demande** par l'autorité territoriale (*nouveauté*) (*sauf si saisine du conseil médical*).
- Le médecin de prévention est informé des demandes d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique et des autorisations accordées à ce titre.

Le temps partiel thérapeutique

35

Particularités pour les agents intercommunaux

Lorsque l'agent public occupe des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics, la quotité de temps de travail fixée dans l'autorisation est répartie entre les emplois occupés par les autorités territoriales intéressées.

En cas de désaccord sur cette répartition, la quotité de temps de travail est répartie au prorata du temps de travail de chaque emploi occupé.

Le temps partiel thérapeutique

L'examen par un médecin agréé intervient à deux moments :

- À tout moment durant la période d'autorisation du TPT = **simple possibilité pour l'autorité territoriale.**
- En cas de demande de prolongation de l'autorisation au-delà de la période totale de 3 mois, et sans délai = **obligation de procéder à l'examen par un médecin agréé.**

Dans ces deux cas, le conseil médical peut être saisi pour avis, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé rendue.

- 🔊 En cas d'avis défavorable du comité médical, l'autorité territoriale peut mettre un terme à la période de TPT ou rejeter la demande de prolongation.

Le temps partiel thérapeutique

37

L'exercice du service à TPT

Modalités d'exercice : Le service accompli à ce titre peut être exercé de manière continue ou discontinue pour une période dont la durée totale peut atteindre un an au maximum.

Durée de l'autorisation : L'autorisation de service à TPT est accordée par **période de 1 à 3 mois**, renouvelables, dans la limite d'une année.

(Jusqu'à présent, le TPT était accordé par période de 3 mois renouvelable, dans la limite d'1 an au titre de la même affection)

Portabilité du droit : L'autorisation de service à TPT est conservée auprès de toute personne publique.

Le temps partiel thérapeutique

La situation de l'agent placé en TPT

Durant le TPT, l'agent public perçoit l'intégralité de son traitement, du SFT, l'indemnité de résidence, ainsi que la NBI (désormais inscrit dans le décret NBI) dans les mêmes proportions que le traitement.

En matière de régime indemnitaire, et depuis le 31 juillet 2021, les agents de l'Etat placés en TPT bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement, soit de la totalité des primes.

En application du principe de parité, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent donc prévoir, par délibération, **le maintien de la totalité du régime indemnitaire aux agents bénéficiant du TPT.**

Le temps partiel thérapeutique

39

La situation de l'agent placé en TPT

Les droits à congé annuel et ARTT sont assimilables à ceux d'un agent à temps partiel.

Dans le cas particulier d'un fonctionnaire occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet, ils sont calculés au prorata de la quotité de temps de travail définie dans l'autorisation pour chaque emploi.

Les agents publics autorisés à accomplir un service à TPT ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires, ni d'heures complémentaires.

De plus, les agents publics ont la possibilité de demander :

- À modifier la quotité de travail ou à mettre un terme anticipé au TPT sur présentation d'un nouveau certificat,
- À mettre un terme anticipé au TPT s'il est placé depuis plus de 30 jours consécutifs en congé pour raison de santé ou en CITIS.

Le temps partiel thérapeutique

La situation de l'agent placé en TPT

Possibilité pour un agent en TPT de suivre **une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel :**

- s'il en fait la demande
- et s'il justifie sa demande par un certificat médical attestant que le suivi de cette formation est compatible avec son état de santé.

Pendant cette formation, l'autorisation d'accomplir son service à temps partiel pour raison thérapeutique est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein.

Le temps partiel thérapeutique

41

La fin du TPT et l'octroi d'une nouvelle autorisation

Au terme des droits à exercer un service à TPT, le fonctionnaire peut bénéficier d'**une nouvelle autorisation, à l'issue d'un délai minimal d'un an (nouveau).**

Seules sont prises en compte les périodes effectuées par le fonctionnaire dans les positions d'activité et de détachement.

LE TÉLÉTRAVAIL



Le télétravail – Nouvelles dérogations

Depuis le 23 décembre 2021, les possibilités de dérogation au plafonnement de 3 jours de télétravail / semaine sont élargies aux :

- femmes enceintes sans avis du service de médecine préventive et sans limite de durée ;
- agents éligibles au congé de proche aidant pour une durée de trois mois maximum, renouvelable.

Jusqu'à présent, les femmes enceintes pouvaient déroger au plafonnement de 3j/semaine après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail.



POLICE MUNICIPALE



Policiers municipaux : engagement de servir

En application de l'article L.412-57 du Code des communes, les communes et établissements publics qui prennent en charge la formation d'un fonctionnaire stagiaire des cadres d'emplois de la police municipale, ont la possibilité d'imposer un engagement de servir pour une durée maximale de 3 ans à compter de la date de titularisation.

Objectif : fidéliser les fonctionnaires afin de combler les difficultés de recrutement de nombreuses municipalités, alors que de plus en plus de collectivités veulent créer leur police municipale ou étoffer leurs effectifs.

En cas de départ anticipé des policiers municipaux, les employeurs territoriaux peuvent obliger les agents à rembourser le coût de leur formation initiale.

Policiers municipaux : engagement de servir

Un décret du 30 décembre 2021 précise les modalités de mise en œuvre de l'engagement de servir ainsi que les conséquences en cas de rupture de cet engagement :

➤ **Les modalités d'imposition de l'engagement de servir**

Préalablement à la nomination du fonctionnaire stagiaire dans un cadre d'emplois de la police municipale, l'employeur territorial informe **par écrit** l'agent qu'il entend imposer un engagement de servir

L'engagement de servir, souscrit par le fonctionnaire, précise :

- Sa durée,
- Les conséquences de sa rupture



Policiers municipaux : engagement de servir

➤ Les conséquences de la rupture de l'engagement de servir

En cas de rupture de l'engagement par le fonctionnaire, la commune ou l'EPCI qui l'emploie exige le remboursement du montant forfaitaire, fixé comme suit :

- 10 877 € pour les agents de police municipale,
- 16 789 € pour les chefs de service de police municipale,
- 39 875 € pour les directeurs de police municipale.

Le montant du remboursement tient compte de la date à laquelle intervient la rupture de l'engagement, appréciée à compter de la date de titularisation du fonctionnaire comme suit :

| 1 ^{er} année | 2 ^{ème} année | 3 ^{ème} année |
|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 100 % du montant forfaitaire | 60 % du montant forfaitaire | 30 % du montant forfaitaire |

Police municipales & syndicat de communes

Pour mémoire, l'article L.512-1-2 du Code de la sécurité intérieure, créée par la loi du 25 mai 2021 pour une sécurité globale, permet à des communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération au sein d'un même département ou à un même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de former un syndicat de communes afin de recruter un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune des communes.

Un décret en date du 13 décembre 2021 fixe les modalités de mise en commun entre communes des agents de police municipale lorsque ceux-ci sont recrutés par un syndicat de communes.



A dark, semi-transparent background image showing a business meeting. Several people in professional attire are seated around a table, looking at documents and a laptop. The scene is dimly lit, with a coffee cup visible on the table.

DIRECTEURS DE PROJET ET EXPERTS DE HAUT NIVEAU

Les emplois de directeurs de projet et d'experts de haut niveau

Les experts de haut niveau et les directeurs de projets peuvent être chargés d'**animer la conduite de projets et de coordonner à cette fin l'action des services intéressés ou d'assurer des missions de conseil, d'audit ou de médiation** qui requièrent une expérience diversifiée et une grande capacité d'analyse et de proposition.

Les emplois sont répartis en 3 groupes :

- **Groupe 1** : Emplois des communes de plus de 400 000 habitants, des départements de plus de 900 000 habitants, des régions de plus de 2 000 000 d'habitants et des établissements publics assimilés.
- **Groupe 2** : Emplois des communes de 150 000 à 400 000 habitants, des départements de moins de 900 000 habitants, des régions de moins de 2 000 000 d'habitants et des établissements publics assimilés.
- **Groupe 3** : Emplois des communes de 40 000 à 150 000 habitants et des établissements publics assimilés.

Deux
emplois
au max.

Trois
emplois
au max.

Les emplois de directeurs de projet et d'experts de haut niveau

Peuvent être nommés dans l'un de ces deux emplois, les fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B.

Pour être nommés, les fonctionnaires doivent justifier d'**au moins six années d'activités professionnelles diversifiées** les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

La nomination est prononcée pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite d'une durée totale d'occupation de 6 ans.

Deux décrets du 21 janvier 2022 précise également la procédure de recrutement à respecter (déclaration de vacance d'emploi, offre de recrutement, entretien(s)...), les conditions d'emplois ainsi que l'échelonnement indiciaire.



ACTUALITÉ



- D.O.E.T.H.
- Formation des Secrétaires de Mairie
- Facturation 2022

Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

Campagne de Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

- ▶ **Collectivités de + de 20 agents ou ayant reçu le courrier du FIPHFP**
- ▶ **Date : 1^{er} février au 30 avril 2022**
- ▶ **Plateforme PEP'S**
- ▶ **2 sessions d'information :**

Nouveau Catalogue des interventions



- ▶ 1^{er} janvier 2022 : catalogue en ligne
- ▶ Evolution de l'interface : Plateforme PEP'S
- ▶ Ce qui a changé : **Mesure PPR**

Information « Saisir votre demande sur la plateforme PEP'S »



**Caisse
des Dépôts**

- ▶ **Toutes les collectivités**
- ▶ **Dates : tous les 2 mois**
- ▶ **Plateforme PEP'S**

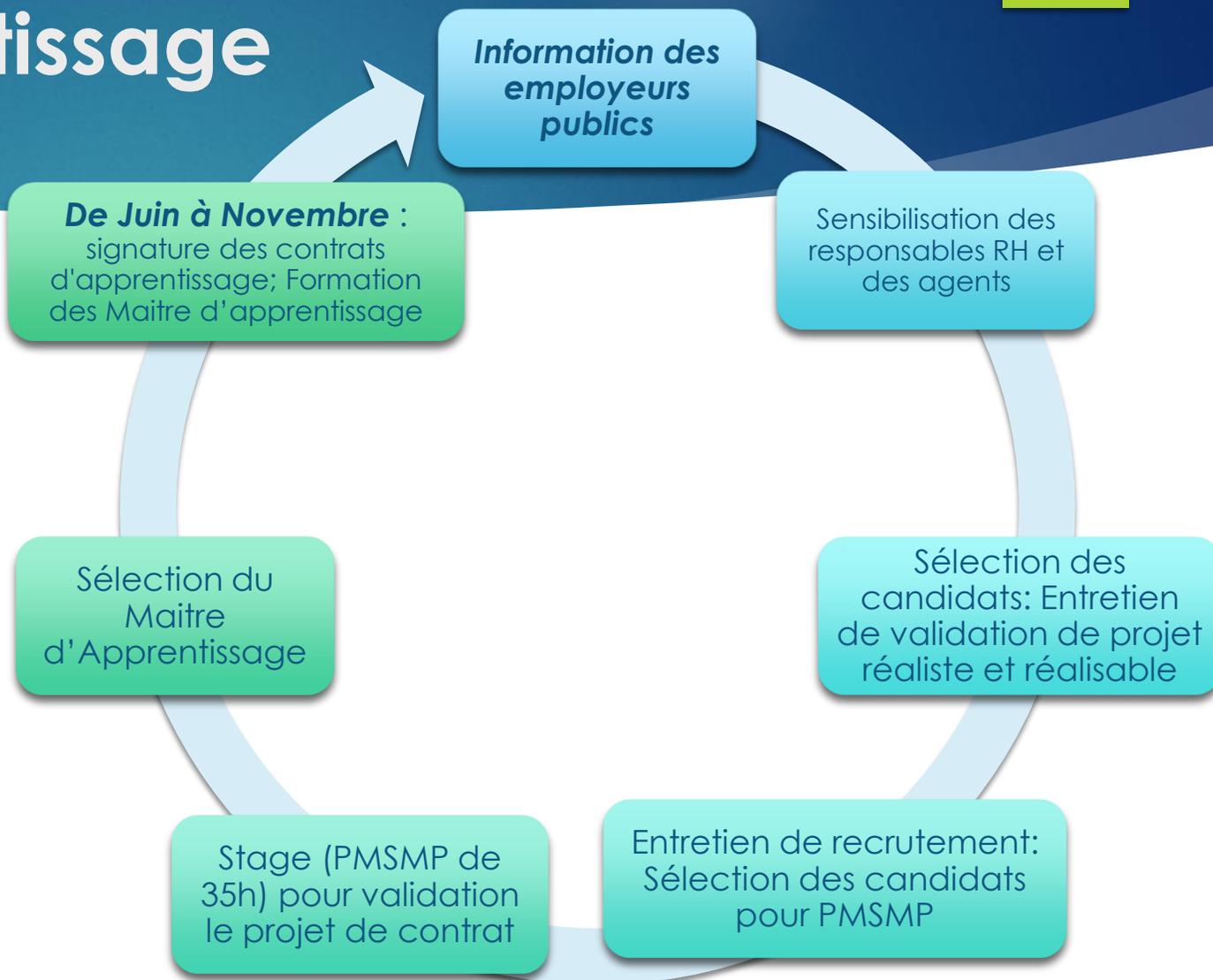
[Aide générale à la saisie de la déclaration 2022](#)

Parcours Apprentissage

⇒ **Convention avec le CAP EMPLOI**

⇒ **Contrat Trio gagnant :**

- ✓ pour l'employeur : gain de compétences, formation aux méthodes internes, coût réduit, sourcing, GPEEC
- ✓ pour le maitre d'apprentissage : reconnaissance des savoir-faire, NBI de 20 points (forfaitaire)
- ✓ pour l'apprenti : Connaissances, compétences, expérience, diplôme et rémunération



Parcours Apprentissage

▶ Aides financières du FIPHFP : REMBOURSEMENT

- ✓ 80% de la prise en charge du coût salarial (rému + charges patronales résiduelles)
- ✓ Formation du Maitre d'apprentissage (2000 €)
- ✓ 228h du temps du Maitre d'apprentissage (de 2 409 € à 4 674 €)
- ✓ Coûts liés à la compensation du handicap (aides techniques et humaines, aides à la mobilité...) : Ex, aménagement de poste (10 000 €)
- ✓ Frais d'accompagnement des apprentis par organisme extérieur (5 496,40 € max,) ;
- ✓ Aide pour l'équipement pédagogique de 750 €, versée à l'apprenti via l'employeur,
- ✓ Prime à l'insertion de 4000 € si l'employeur conclut un CDI ou titularise



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente



Cycle de formation des Secrétaires de Mairies

- Maîtriser son environnement professionnel, statutaire, RH, santé et sécurité, archives, RGPD ;
- Mettre à jour ses connaissances en finances locales et renforcer sa culture juridique opérationnelle;
- Conforter les fondamentaux dans les domaines de la citoyenneté, de la population et des élections ;
- Se sensibiliser à l'urbanisme, les ERP
- Valorisation du métier de secrétaire de mairie

- ❑ **14 modules indissociables** (cycle)
- ❑ **20 jours, d'avril à décembre 2022**
- ❑ **Prise en charge des frais selon les règles du CNFPT**
- ❑ **Lieux à préciser**

FACTURATIONS 2022

Nouvelle convention Santé, hygiène et sécurité au travail

- Médecine du travail
- Fonction d'inspection (CISST)
- Conseil en prévention
- Dispositif de signalement

Nouvelles conventions Protection Sociale Complémentaire

- Santé
- Prévoyance

- ▶ La facture sera établie sur la base de vos déclarations de masse salariale réalisées sur NET-COTISATION
 - ▶ A partir de fin Mars
 - ▶ Un titre sera émis
- ☑ Vous n'avez donc aucune autre démarche à effectuer

Rappel : date limite de déclaration des masses salariales 2021 (cotisants annuels)

15 mars 2022

LE RÉFÉRENT LAÏCITÉ

LAÏCITÉ LAÏCITÉ LAÏCITÉ
LAÏCITÉ LAÏCITÉ LAÏCITÉ
LAÏCITÉ LAÏCITÉ LAÏCITÉ

LAÏCITÉ LAÏCITÉ LAÏCITÉ
LAÏCITÉ LAÏCITÉ LAÏCITÉ
LAÏCITÉ LAÏCITÉ LAÏCITÉ

LAÏCITÉ LAÏCITÉ LAÏCITÉ
LAÏCITÉ LAÏCITÉ LAÏCITÉ
LAÏCITÉ LAÏCITÉ LAÏCITÉ



Le référent laïcité dans la fonction publique territoriale

Rappel

La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République crée un article 28 ter de la loi du 13 juillet 1983 qui prévoit la désignation d'un référent laïcité au sein de chaque collectivité territoriale et établissement public, chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte.

Cette obligation de désignation s'applique également aux Centres de Gestion, il s'agit pour ces derniers d'une mission obligatoire (*article 23 14° bis de la loi du 26 janvier 1984*).

Un décret en date du 23 décembre 2021 détermine les missions ainsi que les modalités et critères de désignation de ces référents laïcité.



Le référent laïcité dans la fonction publique territoriale

➤ La désignation du référent laïcité

Le référent laïcité est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses fonctions. Ce niveau est déterminé par :

- **L'autorité territoriale** dans les collectivités territoriales et établissements publics non-affiliés au Centre de gestion,
- **Le président du Centre de gestion**, dans les collectivités territoriales et établissements publics affiliés au Centre de gestion.

L'autorité territoriale (ou le président du Centre de gestion) désigne ensuite le référent laïcité compétent au niveau déterminé et fixe la durée de sa désignation.

L'autorité ayant désigné le référent en informe, par tout moyen, les agents placés sous son autorité et les modalités permettant d'entrer en contact avec le référent.

Le référent laïcité dans la fonction publique territoriale

➤ La qualité de référent laïcité

Peuvent être désignés comme référent laïcité :

- les magistrats,
- les fonctionnaires et militaires, en activité ou retraités,
- les agents contractuels bénéficiant d'un CDI.

Ils bénéficient d'une formation adaptée à leurs missions et à leur profil.

Le référent laïcité est également tenu au **secret et à la discrétion professionnels**.

Le référent laïcité dans la fonction publique territoriale

➤ Les missions du référent laïcité

Le référent laïcité exerce les missions suivantes :

- le conseil à l'autorité territoriale et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général ;
- la sensibilisation des agents publics au principe de laïcité et la diffusion, au sein de l'administration concernée, de l'information au sujet de ce principe ;
- l'organisation, à son niveau et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, de la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année.

Le référent laïcité dans la fonction publique territoriale

➤ Les missions du référent laïcité

Dans la continuité de ses missions, le référent laïcité établit un rapport annuel d'activité chargé de :

Dresser un état des lieux du principe de laïcité

Constater les éventuels manquements au principe de laïcité

Rendre compte des actions menées

Ce rapport est transmis à l'autorité territoriale (ou le président du Centre de Gestion) ainsi qu'au préfet de département. Pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés, le président du Centre de Gestion transmet le rapport aux autorités territoriales de chaque collectivité et établissement.

🔊 *Une synthèse du rapport est également transmise aux membres du Comité social territorial.*

A photograph showing several people in business suits sitting around a table. One person is writing on a document with a pen. The image is dimly lit and serves as a background for the text.

LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

La médiation préalable obligatoire

Rappel

La loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème 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 février 2018 détermine les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation.

Instaurée initialement jusqu'au 19 novembre 2020, **l'expérimentation de la MPO a été prolongée au 31 décembre 2021**, par le décret n°2020-1303 du 27 octobre 2020.

La médiation s'entend comme un mode alternatif de règlement des litiges par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord avec l'aide d'un médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction.

La médiation préalable obligatoire

Nouveauté

La loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire crée un article 25-2 au sein de la loi du 26 janvier 1984 et généralise **la médiation préalable obligatoire** qui **devient une mission obligatoire pour les centres de gestion.**

En pratique, les Centres de gestion peuvent assurer deux types de médiation :

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



La médiation préalable obligatoire

Des conventions peuvent être conclues entre les centres de gestion pour l'exercice de ces missions à un niveau régional ou interrégional, selon les modalités déterminées par **le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation**.

Si l'article 25-2 de la loi du 26 janvier 1984 n'en fait pas mention, un décret en Conseil d'Etat est attendu pour préciser les modalités de mise en œuvre de cette médiation préalable obligatoire.

A person wearing a light-colored sweater is holding a red book. The book's cover has the text 'LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE' printed on it. The top of the book's pages shows the text 'LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION'. The background is dark and out of focus.

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 novembre 2021 codifie, à droit constant, les règles de droit de la fonction publique et réunit dans un seul corpus juridique les dispositions issues des quatre lois dites statutaires.



TABLES DE CONCORDANCE

- Ancienne / nouvelle numérotation
- Nouvelle / ancienne numérotation

Objectifs

Simplifier et renforcer la lisibilité du droit de la fonction publique

Favoriser l'accessibilité des règles pour tous les acteurs

Le Code Général de la Fonction Publique

Le Code général de la fonction publique est subdivisée 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
- **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

*Le Code entre en vigueur **au 1^{er} mars 2022**, à l'exception de certaines dispositions qui entreront en vigueur à une date postérieure.*

Le Code Général de la Fonction Publique

Décret n°2022-250 du 25 février 2022 portant diverses dispositions d'application du CGFP

- ▶ Ce décret tire les conséquences de l'abrogation le 1er mars 2022, des lois n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (abrogation partielle) et n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (abrogation totale) ainsi que de l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes.
- ▶ Ces abrogations font disparaître de l'ordonnancement juridique des dispositions qui n'ont pas été codifiées dans la partie législative du CGFP car étant de nature réglementaire. Ces dispositions doivent toutefois être maintenues en vigueur. Le décret remet donc en vigueur à droit constant les dispositions abrogées tout en effectuant les renvois nécessaires aux articles de la partie législative du CGFP.
- ▶ Ce décret est ainsi pris en application des articles L. 322-4, L. 423-5, L. 423-14, L. 451-4, L. 451-12, L. 451-13 et L. 721-3 du code général de la fonction publique (seul l'article 6 du décret portant sur l'article L. 721-3 du CGFP dédié aux logements de fonction des agents territoriaux apparaît avoir un intérêt particulier).

À VENIR...



La réforme des instances médicales

L'Ordonnance Santé Famille du 25 novembre 2020 institue, à compter du 1^{er} février 2022, **une instance médicale unique** dénommée « Conseil médical » et opérant la fusion du comité médical et de la commission de réforme.

Le projet de décret d'application de l'ordonnance prévoit notamment que les conseils médicaux se réuniront, sous deux formes :

- soit en formation plénière, qui interviendra en matière d'accident du travail, maladies professionnelles et invalidité.
- soit en formation restreinte, qui sera essentiellement compétente dans le domaine des maladies non-professionnelles ;



Ce texte a été présenté au CSFPT le 24 novembre 2021 et a reçu un avis défavorable

La réforme des instances médicales

Le projet de décret allègerait les cas de saisine du conseil médical.

Les cas de saisine suivants pourraient être supprimés :

- Maladie ordinaire dépassant les 6 mois (examen médical par un médecin agréé durant le 7^{ème} mois d'arrêt continu)
- Renouvellement du congé de longue maladie, grave maladie, longue durée (sans impact sur la rémunération) et reprise à l'issue de ces congés (avis médical favorable)
- Reprise après une disponibilité d'office pour raison de santé (avis du médecin agréé)
- Attribution de l'allocation d'invalidité temporaire (uniquement avis CPAM)

La réforme des instances médicales

Une saisine resterait obligatoire dans les cas suivants :

- Octroi d'une première période de longue maladie, longue durée ou grave maladie et renouvellement à expiration des droits à rémunération à plein traitement
- Réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé
- Mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement
- Le reclassement dans un autre emploi suite à l'altération de l'état de santé du fonctionnaire

Le conseil médical pourrait également être saisi en cas de contestation d'un avis médical d'un médecin agréé (à l'initiative de l'employeur ou de l'agent)

Reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes

Pour mémoire, l'article 10 de l'ordonnance Santé-Famille du 25 novembre 2021 a ouvert la possibilité :

- **de reclassement entre les 3 versants de la fonction publique,**
- **d'engager, à titre dérogatoire, une procédure de reclassement sans demande expresse de l'agent.**

Un projet de décret détaillant les modalités d'application de ces nouvelles possibilités est actuellement à l'étude pour la Fonction publique territoriale.

🔊 Au niveau de la Fonction publique de l'Etat, le projet de décret a été présenté au CSFPE le 11 janvier 2022.

La Protection Sociale Complémentaire

Rappel

Dans chaque assemblée délibérante des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, **un débat** doit être organisé sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire **avant le 18 février 2022**.

Pour vous accompagner dans la mise en place de ce débat, le CDG vous propose, sur son site internet, des documents supports au débat.



La P.S.C.

Le contenu du débat n'est aucunement déterminé. Chaque assemblée délibérante est libre de définir le contenu du débat et de l'orienter autour des problématiques propres au sein de sa structure.

La Protection Sociale Complémentaire

Un projet de décret relatif aux modalités de financement de la protection sociale complémentaire par les collectivités est toujours en attente de publication.

Présenté le 16 février en Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, il a reçu un avis favorable sans toutefois convaincre tous les syndicats, notamment sur les montants à engager au bénéfice des agents.

🔊 *Il fixe à **7 euros** le plancher mensuel de prise en charge de la prévoyance des agents territoriaux et à **15 euros** celui de la complémentaire santé.*

Le cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine

Trois projets de décrets relatifs au cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine procèdent à :

- Une revalorisation de la carrière,
- Une revalorisation de l'échelonnement indiciaire,
- Une modification des modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conservateurs du patrimoine.



Ces projets de décret ont reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT en séance du 19 janvier 2022

NBI des Secrétaires de Mairie

Un décret paru ce jour au J.O. porte de 15 à 30 le nombre de points d'indice majorés attribués aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants.

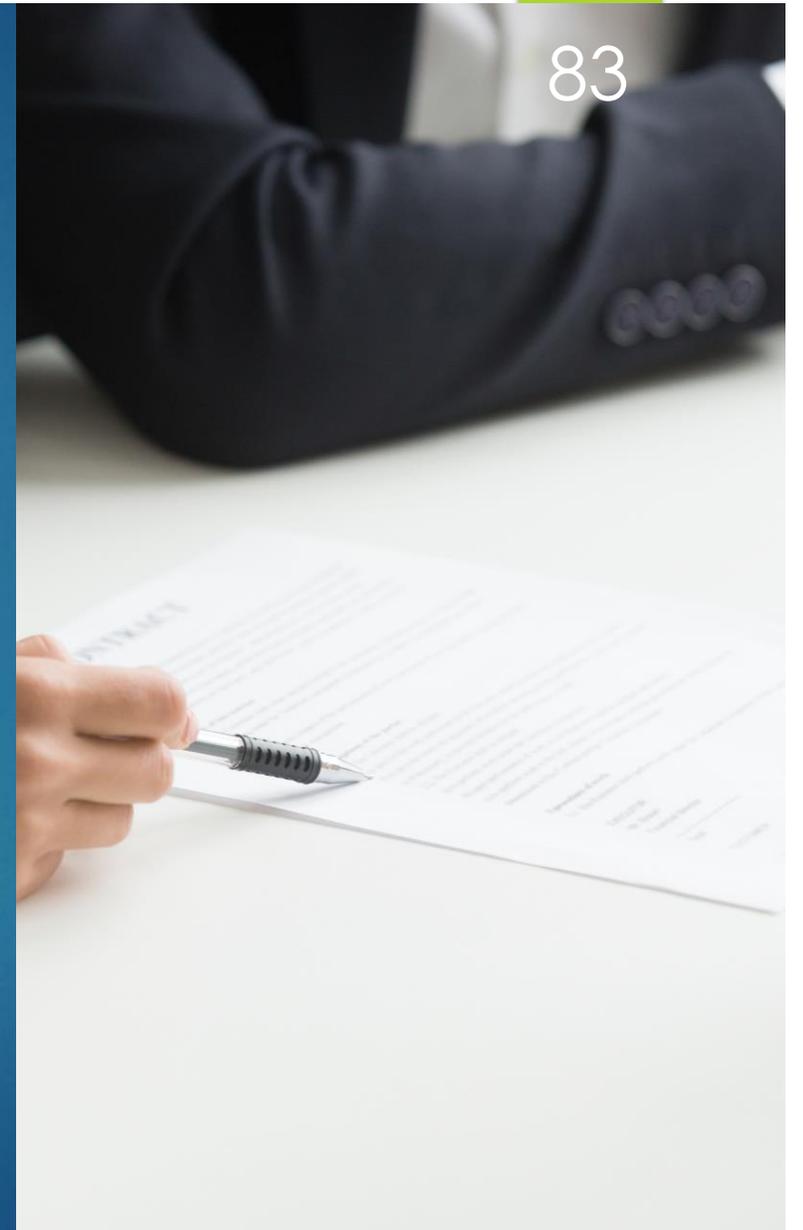
Décret paru le 1^{er} mars et entrant en vigueur le 2 mars

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

FOCUS

Formation et promotion interne

83



Les références juridiques

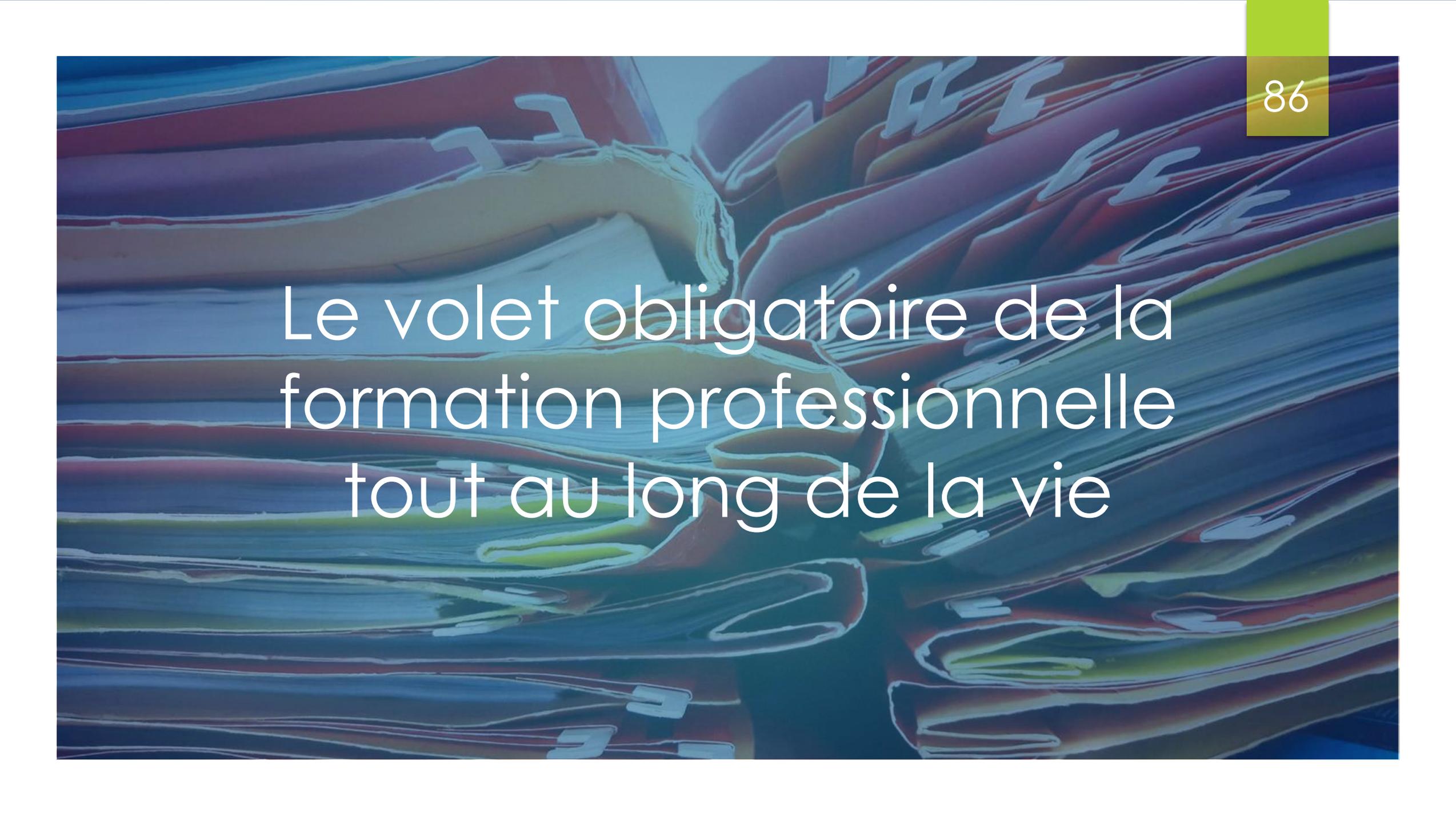
- **Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984** relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale,
- **Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007** relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT,
- **Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008** relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux relatif aux congés annuels des fonctionnaires,
- **Décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois territoriaux,**

La formation professionnelle tout au long de la vie

Partie intégrante du droit à la formation reconnu par les statuts de la fonction publique territoriale, la formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités territoriales et des établissements publics a pour objet de leur **permettre d'exercer avec la meilleure efficacité, les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service.**

On distingue deux volets :

- **Un volet obligatoire**, composé des formations d'intégration et de professionnalisation définies par les statuts particuliers
- **Un volet facultatif**, composé des formations de perfectionnement, de préparation aux concours et examens professionnels, la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent, les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ainsi que les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.



Le volet obligatoire de la
formation professionnelle
tout au long de la vie

Le volet obligatoire de la formation professionnelle tout au long de la vie

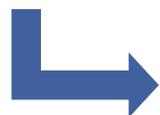
Article 1^{er} de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984

La formation **d'intégration** et **de professionnalisation**,
définie par les statuts particuliers

Volet obligatoire du
droit à la formation
des fonctionnaires
territoriaux
(depuis le 1^{er} juillet 2008)



Des actions **favorisant l'intégration** dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories ;



Des actions de **professionnalisation**, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ;

Les formations d'intégration

Les formations d'intégration s'adressent à tous les agents recrutés par une collectivité en qualité de fonctionnaires stagiaires suite à la réussite d'un concours, ainsi qu'aux agents de catégorie C recrutés directement, dans l'année qui suit leur nomination.

↳ Elles conditionnent la titularisation des agents, sauf exceptions.

Objectif : Faciliter l'intégration des fonctionnaires territoriaux en leur permettant d'acquérir les connaissances nécessaires pour comprendre l'environnement territorial dans lequel ils exercent. Elles portent principalement sur :

- le fonctionnement des collectivités locales et de leurs établissements ;
- les services publics locaux ;
- le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux.

Durée : 5 jours pour les cadres d'emplois de catégorie C et 10 jours pour les cadres d'emplois de catégorie A et B, dans la première année suivant la nomination.

Les formations d'intégration

Sont exclus de la formation d'intégration :

- les membres des cadres d'emplois dont le statut particulier prévoit qu'ils sont nommés **en qualité d'élève par le CNFPT** après avoir été déclarés aptes par le jury de concours (*cadres d'emplois des **administrateurs, des conservateurs du patrimoine, des conservateurs de bibliothèques et des ingénieurs en chef.***)
- les agents nommés au grade d'agent de police municipale qui suivent une formation obligatoire de 6 mois auprès du CNFPT (*article 1^{er} du décret n°2008-512*)

Sont dispensés de la formation d'intégration : les agents recrutés par voie de **promotion interne**.

Les formations de professionnalisation

Les formations de professionnalisation permettent l'adaptation des fonctionnaires à leur emploi ainsi que le maintien à niveau de leurs compétences.

Il existe trois types de formations de professionnalisation :

- au premier emploi, en parallèle la formation d'intégration ;
- tout au long de la carrière, dispensée selon une périodicité précisée par les statuts particuliers des cadres d'emplois ;
- à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.

Les formations de professionnalisation

A- La formation de professionnalisation au premier emploi

Elle intervient, le cas échéant, après la formation d'intégration, dans les deux années suivants la nomination.

Durée : Catégorie C : 3 jours au minimum et 10 jours au maximum

Catégorie A et B : 5 jours au minimum et 10 jours au maximum,

sauf pour les agents qui accèdent par promotion interne aux cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine et des conservateurs de bibliothèques : formation de trois mois.

Sont concernés par cette formation, les agents recrutés par la voie du concours, du recrutement direct, de la promotion interne, du détachement et de l'intégration directe.

Les formations de professionnalisation

B- La formation de professionnalisation tout au long de la carrière

La périodicité et ses durées minimales sont définies par les statuts particuliers des cadres d'emplois comme suit :

- De 2 jours au minimum à 10 jours au maximum pour l'ensemble des agents de catégorie A, B et C (*par période de 5 ans*)

La première période débute à l'issue du délai de deux ans au terme duquel la formation de professionnalisation au premier emploi doit être achevée.

Les formations de professionnalisation

C- La formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité

Elle intervient **dans les 6 mois suivant la nomination sur un poste à responsabilité.**

Sont considérés comme postes à responsabilité :

- les emplois fonctionnels (ex : DGS d'une commune de + de 2 000 habitants, DGS d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants, etc.)
- les emplois éligibles au bénéfice d'une NBI,
- les emplois considérés à responsabilité par l'autorité territoriale après avis du comité technique.

Durée : de 3 jours au minimum à 10 jours au maximum pour l'ensemble des agents de catégorie A, B et C.

Exemple pratique n°1

Exemple d'un fonctionnaire de catégorie A (*attaché territorial*) nommé stagiaire au 1^{er} mai 2022

| Formations obligatoires | Nombres de jours à réaliser | Période |
|---|-------------------------------------|---|
| Formation d'intégration | 10 jours | Durant la 1 ^{er} année suivant la nomination, soit dans notre exemple entre le 1^{er} mai 2022 et le 30 avril 2023 . |
| Formation de professionnalisation au 1 ^{er} emploi | 5 à 10 jours | Dans les 2 ans suivants la nomination, soit dans notre exemple entre le 1^{er} mai 2022 et le 30 avril 2024 . |
| Formation de professionnalisation tout au long de la carrière | 2 à 10 jours, par période de 5 ans. | La première période intervient après la formation de professionnalisation au premier emploi soit dans notre exemple, entre le 1^{er} mai 2024 et le 30 avril 2029 . La seconde période interviendra à compter du 1^{er} mai 2029 . |
| Formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité | 3 à 10 jours | Dans les 6 mois suivant l'affectation de l'agent. <u>Exemple</u> : Affectation le 15 juillet 2029, la formation se déroulera entre le 15 juillet et le 15 janvier 2030 . |

→ Conditionne la titularisation

Conditionne l'inscription sur une liste d'aptitude « promotion interne »

Exemple pratique n°2

Exemple d'un fonctionnaire de catégorie C (adjoint administratif principal de 1^o classe)
en poste depuis le 1^{er} mai 2005

| Formations obligatoires | Nombres de jours à réaliser | Période |
|---|-------------------------------------|---|
| Formation de professionnalisation tout au long de la carrière | 2 à 10 jours par période de 5 ans. | Début de sa première période au 1^{er} juillet 2008 jusqu'au 30 juin 2013* . |
| Formation de professionnalisation tout au long de la carrière | 2 à 10 jours, par période de 5 ans. | La seconde période intervient du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2018 . |
| Formation de professionnalisation tout au long de la carrière | 2 à 10 jours, par période de 5 ans. | La troisième période intervient du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2023 . |

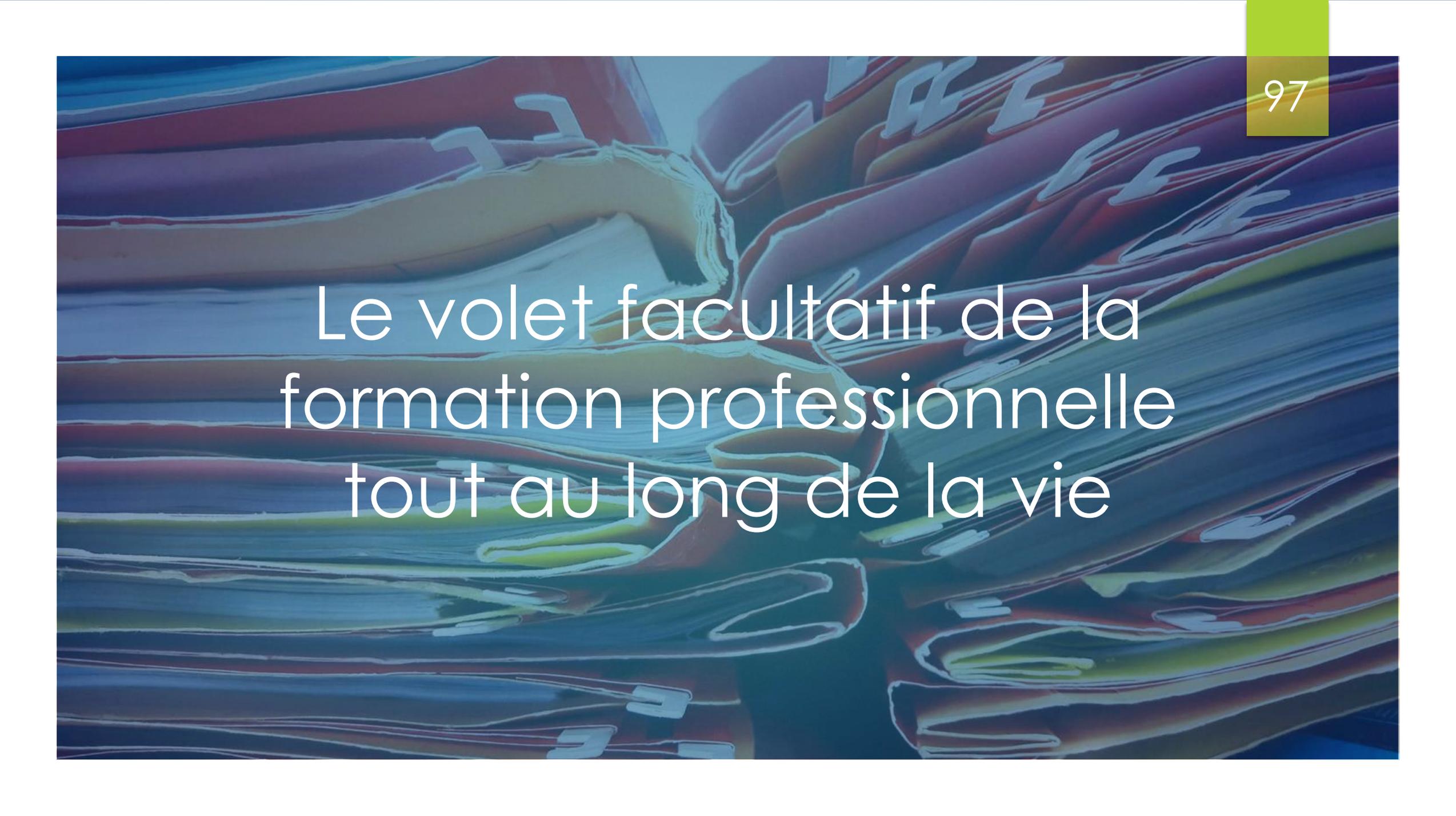
*** Comptabilisation des obligations de formation à compter du 1^{er} juillet 2008 car la date de nomination est antérieure à l'entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2008 du décret n°2008-512**

Exemple pratique n°3

Exemple d'un fonctionnaire de catégorie A (*attaché territorial*) nommé stagiaire au 1^{er} janvier 2012

| Formations obligatoires | Nombres de jours à réaliser | Période |
|---|-------------------------------------|--|
| Formation d'intégration | 5 jours * | Durant la 1 ^{er} année suivant la nomination, soit dans notre exemple entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2012. |
| Formation de professionnalisation au 1 ^{er} emploi | 5 à 10 jours | Dans les 2 ans suivants la nomination, soit dans notre exemple entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2013. |
| Formation de professionnalisation tout au long de la carrière | 2 à 10 jours, par période de 5 ans. | La première période intervient après la formation de professionnalisation au premier emploi soit dans notre exemple, du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2018. La seconde période est du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2023. |

* La formation d'intégration est passée en 2015, de 5 à 10 jours, pour les agents de catégories A et B

The background of the slide is a vibrant, abstract image of a stack of books. The books are rendered in various colors including red, blue, purple, and green, with a soft, painterly texture. A hand is visible, holding one of the books in the center. The overall composition is dynamic and colorful.

Le volet facultatif de la
formation professionnelle
tout au long de la vie

Le volet facultatif de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1^{er} de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984

Volet facultatif du droit à la formation des fonctionnaires territoriaux

Il existe également **plusieurs formations facultatives** qui peuvent être accordées aux agents publics territoriaux :

- ***La formation de perfectionnement***, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;
- ***La formation de préparation*** aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- ***La formation personnelle*** suivie à l'initiative de l'agent ;
- ***Les actions de lutte*** contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- Les formations destinées à mettre en œuvre ***un projet d'évolution professionnelle***.

The background of the slide features a stack of books with colorful spines in shades of blue, red, and yellow. A hand is visible, holding one of the books. The text is overlaid on this image.

Formation obligatoire :

Les incidences sur la promotion interne

Les incidences sur la promotion interne

Rappel

La promotion interne est un **mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois** (le mode normal d'accès étant la voie du concours) au regard de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

La promotion interne s'opère selon **deux modalités** :

- Par inscription sur une liste d'aptitude après réussite d'un examen professionnel,
- Par inscription sur une liste d'aptitude, établie après appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents (« au choix »).

Depuis la loi du 6 août 2019, le Président du Centre de Gestion élabore **les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la promotion interne** pour les collectivités et établissements affiliés.

Les incidences sur la promotion interne

La promotion interne est conditionnée par plusieurs critères fixés par le statut particulier de chaque emploi.

Depuis le 1^{er} juillet 2008, la promotion interne est liée à la réalisation, obligatoire, **des formations de professionnalisation**. (article 16 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008)

Chaque statut particulier reprend cette obligation :

Exemple = « *L'inscription sur la liste d'aptitude mentionnée au présent article (via la promotion interne) ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues* ».

Les incidences sur la promotion interne

➤ *Le cas particulier des cadres d'emplois de police municipale*

Ces agents ne sont pas soumis à la réglementation du décret n°2008-512 (*exclusion en article 1*)

Ils n'ont pas à justifier des obligations de formation d'intégration et de professionnalisation.

Cependant, les cadres d'emplois de la filière police municipale sont soumis à une formation continue obligatoire de 10 jours minimum par période de 3 ans (catégories A et B) et 5 ans (catégorie C)

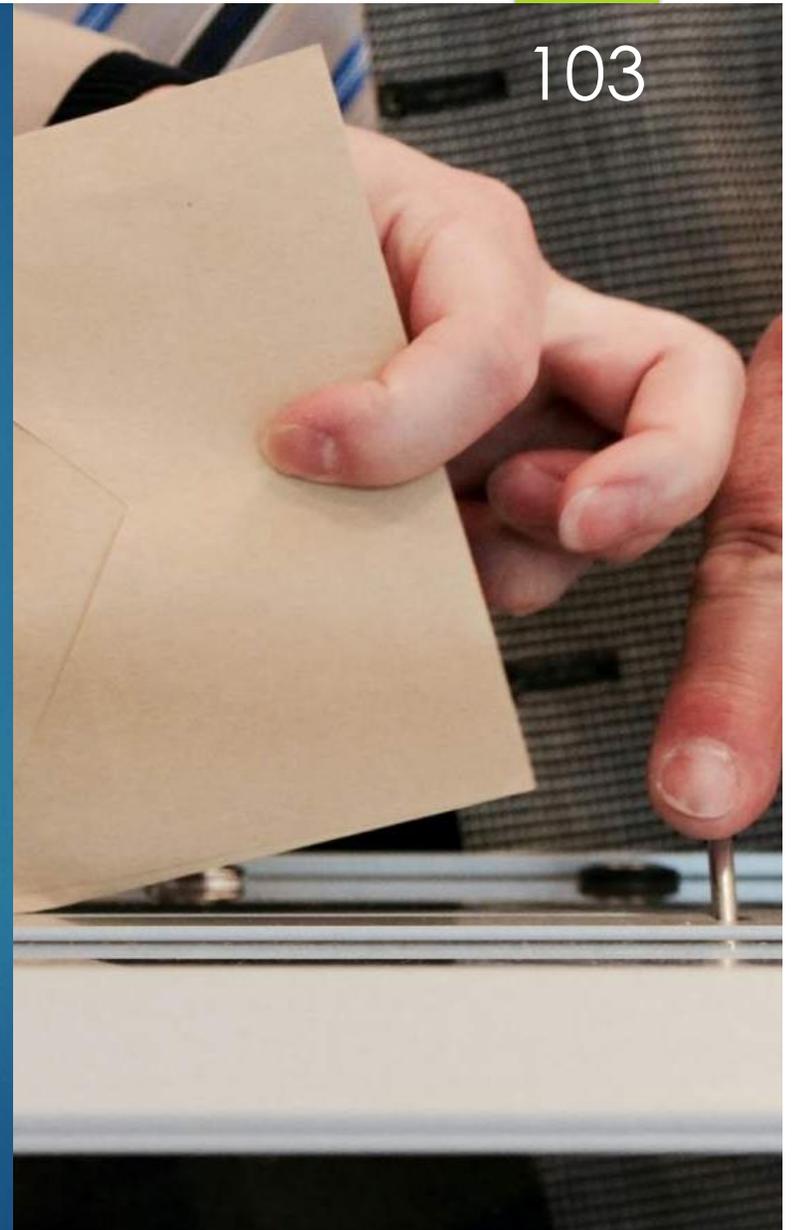
En matière de promotion interne, seule l'inscription sur la liste d'aptitude de chef de service de Police Municipale ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois d'origine, la formation continue obligatoire.

FOCUS

-
Élections
professionnelles 2022

-
Collectivités et
établissements publics
de – de 50 agents

103



Élections professionnelles 2022

Références juridiques

- *Code général de la fonction publique,*
- *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifié, portant droits et obligations des fonctionnaires,*
- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,*
- *Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction Publique,*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,*
- *Décret n° 89-229 du 17 avril 1989, modifié, relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale,*
- *Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale,*

Élections professionnelles 2022

Références juridiques

- *Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique,*
- *Décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,*
- *Décret n° 2021-1624 du 10 décembre 2021 modifiant certaines dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale.*

Textes en attente

- *Circulaire générale relative aux élections professionnelles – à recevoir en principe à la fin du 1^{er} trimestre*
- *Arrêté interministériel fixant la date des élections professionnelles*

Élections professionnelles 2022

Rappel

Dans la Fonction publique, **les élections professionnelles** permettent aux fonctionnaires et aux agents contractuels de désigner celles et ceux qui vont les représenter dans les différentes instances de concertation :

- Les Commissions administratives paritaires (CAP)
- La Commission consultative paritaire (CCP)
- Le Comité social territorial (CST)

Ces instances locales sont des organes de consultation composés :

- De représentants du personnel (mandat de 4 ans)
- De représentants des élus (mandat électif)

Ces instances :

- sont **obligatoirement consultées dans tous les cas** prévus par les textes afin que les **décisions** de l'autorité territoriale ou de l'organe délibérant **soient régulières**.
- émettent des **avis préalables aux décisions prises par l'autorité territoriale**.

Élections professionnelles 2022

Rappel

Les nouveautés réglementaires pour 2022

- Le remplacement du Comité Technique par **le Comité Social Territorial** : fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il est constitué d'une assemblée plénière et d'une formation spécialisée compétente en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Celle-ci est obligatoirement instituée au sein du CST à partir de 200 agents.
- La fusion des 3 CCP (A, B et C) en **une CCP unique** commune pour l'ensemble des agents contractuels de droit public (sans distinction de catégorie hiérarchique).
- La **suppression des groupes hiérarchiques** pour les CAP.

Élections professionnelles 2022

Rappel

Le Centre de Gestion est en charge de l'organisation des élections professionnelles pour les instances départementales suivantes :

- **CAP / CCP** pour les collectivités obligatoirement affiliées (*moins de 350 agents*)
- **CST** pour les collectivités de moins de 50 agents.

Date des élections envisagée : 8 décembre 2022

Un arrêté interministériel est attendu pour fixer la date des élections professionnelles de 2022.

Rappel – Définition des instances

| CAP | CCP | CST |
|---|---|---|
| Fonctionnaires territoriaux | Contractuels de droit public | Fonctionnaires territoriaux Contractuels de droit public Contractuels de droit privé |
| Catégories A – B – C <i>Suppression des groupes hiérarchiques</i> | Instance unique <i>Suppression des instances par catégorie hiérarchique</i> | Instance composée de deux formations <i>(plénière et spécialisée) selon les cas</i> |
| Renouvellement des représentants du personnel = scrutin de liste à 1 tour avec représentation proportionnelle | Renouvellement des représentants du personnel = scrutin de liste à 1 tour avec représentation proportionnelle | Renouvellement des représentants du personnel = scrutin de liste à 1 tour avec représentation proportionnelle |
| Pas de renouvellement des représentants des collectivités et des établissements publics (élections 2020) <i>sauf si modification du nombre de représentants</i> | Désignation de nouveaux représentants des collectivités et des établissements publics à l'issue des élections professionnelle de 2022 <i>(la CCP étant désormais sans distinction de catégorie)</i> | Désignation de nouveaux représentants des collectivités et des établissements publics à l'issue des élections professionnelle de 2022 <i>(le CST étant une nouvelle instance)</i> |
| Nombre de représentants identique dans les 2 collèges | Nombre de représentants identique dans les 2 collèges | Suppression du paritarisme obligatoire entre les 2 collèges → <i>délibération pour le maintien du paritarisme</i> |



Élections professionnelles

-

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Les compétences

CAP – Les compétences

La Commission administrative paritaire (CAP) est une instance paritaire chargée de rendre des avis sur les questions d'ordre individuel liées à la carrière des fonctionnaires territoriaux.

La loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 ainsi que le décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020 ont modifié les attributions de la CAP => Allègement des compétences :

→ en les limitant aux décisions défavorables pour les fonctionnaires territoriaux :

- *Refus de titularisation,*
- *Licenciement pour insuffisance professionnelle,*
- *Sanctions disciplinaires du 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupe de l'échelle de sanction (formation disciplinaire),*
- *Entretien professionnel : refus de révision par le fonctionnaire,*
- *Refus de disponibilité,*
- ...

Les Commissions administratives paritaires (CAP)

Les règles de création

CAP – Règles de création

Une CAP est créée par catégorie hiérarchique : A, B et C

Pour rappel, pour les élections professionnelles de 2022, les groupes hiérarchiques (groupe de base/groupe supérieur) sont supprimés.

Les CAP sont placées :

- auprès du CDG : collectivités et établissements publics obligatoirement affiliés + volontairement affiliés sans réserve
- auprès de la collectivité affiliée volontaire : si la collectivité s'est réservée le fonctionnement des CAP.
- auprès de chaque collectivité non affiliée au CDG.

→ article L.261-2 du Code général de la fonction publique

CAP – Règles de création

➤ Nouveauté

Par dérogation, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créé une CAP unique pour au moins deux catégories hiérarchiques (*effectif de cette commission inférieur à 40*).

→ *article L.261-3 du Code général de la fonction publique*

→ *article 2 bis du décret n°89-229 du 17 avril 1989*

Il est possible de créer des CAP communes, par délibérations concordantes des organes délibérants :

- De la commune et de l'établissement public rattaché (CCAS, Caisse des écoles, etc..)
- De la commune (*non affilié obligatoirement au CDG*), à l'égard des fonctionnaires de l'EPCI, des communes membres ou d'une partie d'entre elles, et des établissements publics qui lui sont rattachés.

→ *articles L.261-4 et L.261-6 du Code général de la fonction publique*

Les Commissions administratives paritaires (CAP)

Les règles de composition

CAP – Règles de composition

Les CAP comprennent deux collèges :

- Représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public (= collègue employeur)
- Représentants du personnel
 - *article L.262-5 du Code général de la fonction publique*
- Le nombre de représentants est identique entre les deux collèges (**règle du paritarisme**)
 - *article 1er du décret n° 89-229 du 17 avril 1989*
- Le nombre de représentants titulaires est égal au nombre de représentants suppléants.
 - *articles 1^{er} et 2 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989*

CAP – Règles de composition

Collège des représentants de la collectivité :

- Mandat cesse en même temps que leur mandat électif,
- Désignation par **les membres du conseil d'administration, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés** (*article L.262-5 du Code général de la fonction publique*),
- La désignation doit respecter une proportion minimale de 40% de chaque sexe (*article L.262-2 du Code général de la fonction publique*).

Collège des représentants du personnel :

- Durée de mandat de 4 ans,
- Élection au scrutin de liste à un seul tour à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

→ *article 29 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984*

→ *article 1^{er} du décret n° 89-229 du 17 avril 1989*



Le Président des
CAP est le
Président du CDG

CAP – Règles de composition

Le nombre de représentants titulaires du personnel dépend de l'effectif des fonctionnaires relevant de la CAP :

| Effectif de fonctionnaires relevant de la CAP au 1 ^{er} janvier 2022 | Nombre de représentants titulaires du personnel |
|---|---|
| Inférieur à 40 | 3 représentants |
| Entre 40 et 249 | 4 représentants |
| Entre 250 et 499 | 5 représentants |
| Entre 500 et 749 | 6 représentants |
| Entre 750 et 999 | 7 représentants |
| Supérieur ou égal à 1000 | 8 représentants |

→ articles 1^{er} et 2 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989

CAP – Règles de composition

IMPORTANT

Si dans les 6 premiers mois de l'année (**soit au 30 juin 2022**), une modification de l'organisation des services ou une modification statutaire entraîne



une variation des effectifs d'au moins 20 %



Revoir la représentation des parts respectives de femmes et d'hommes

→ *article 2 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989*

IMPORTANT

- Appréciee au plus tard 4 mois avant le jour du scrutin = arrêté
→ **impacts** sur les listes des candidats
+ sur le nombre de représentants titulaires éventuellement

Les Commissions administratives paritaires (CAP)

—
Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

CAP – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

La 1^{ère} étape des élections professionnelles 2022 consiste à **recenser les effectifs au sein de chaque collectivité et établissement public.**

Ce recensement permet de :

- Déterminer le nombre de représentants du personnel titulaires
- Fixer la représentation équilibrée Femmes/Hommes
- Déterminer le nombre de bureaux de vote principaux

Un arrêté de l'autorité territoriale est nécessaire pour constater les effectifs au 1^{er} janvier 2022 et doit être pris 6 mois au moins avant la date du scrutin.

Rappel :

Nombre d'hommes en % (2 chiffres après la virgule)

Nombres de femmes en % (2 chiffres après la virgule)

CAP – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

Les électeurs

Sont pris en compte, au 1^{er} janvier 2022, les fonctionnaires qui remplissent les conditions pour être électeurs :

- **Fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet**

- En position d'activité,
- En congé parental,
- En position de détachement,

Et dont le grade ou l'emploi est classé dans la catégorie représentée par la CAP

- **Fonctionnaires mis à disposition** : électeurs dans leur collectivité d'origine

- **Fonctionnaires en position de détachement** : électeurs à la fois au titre de leur situation d'origine et au titre de leur situation d'accueil sauf si la même CAP est compétente (*dans ce dernier cas, électeurs dans la collectivité d'origine*).

- **Fonctionnaires en surnombre**: électeurs dans la collectivité qui les a placé dans cette situation

- **Fonctionnaires pris en charge** : électeurs auprès du CDG ou CNFPT

CAP – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

| Cas particuliers | Collectivité dans laquelle il vote |
|--|---|
| Détachement d'un fonctionnaire de l'État ou FPH <u>dans une collectivité</u> | Collectivité d'origine + Collectivité d'accueil |
| Détachement d'un fonctionnaire territorial <u>auprès de l'État ou FPH</u> | Collectivité d'origine + Collectivité d'accueil |
| Détachement pour <u>stage</u> | Collectivité d'origine dans <u>le grade où le fonctionnaire est titulaire</u> |
| Détachement sur un <u>emploi fonctionnel</u> <i>(2 collectivités distinctes)</i> | Collectivité d'origine et collectivité d'accueil <i>(sauf si les 2 relèvent du CDG, dans ce cas, collectivité d'origine)</i> |
| Détachement sur un <u>emploi fonctionnel</u> <i>(dans la même collectivité)</i> | Collectivité d'origine Au titre de son emploi fonctionnel ou son grade |
| Fonctionnaires <u>intercommunaux</u> <i>(titulaires d'un seul grade)</i> | <u>Si les collectivités relèvent de CAP différentes (CDG et collectivités non affiliées) :</u> électeur/vote dans chacune des collectivités <u>Si les collectivités relèvent de la CAP placée auprès du CDG :</u> électeur/vote dans la collectivité principale |
| Fonctionnaires <u>pluricommunaux</u> <i>(titulaires de plusieurs grades)</i> | 1- Les fonctionnaires titulaires sont électeurs autant de fois qu'ils relèvent de CAP différentes (B et C par exemple) 2- <u>Si les collectivités relèvent de CAP différentes (CDG et collectivités non affiliées) :</u> électeur/vote dans chacune des collectivités 3- <u>Si les collectivités relèvent de la CAP placée auprès du CDG :</u> électeur/vote dans la collectivité principale |

CAP – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

Les électeurs

À l'inverse, ne sont pas électeurs :

- *Les fonctionnaires stagiaires (sauf si titulaire détaché pour stage),*
- *Les fonctionnaires en disponibilité,*
- *Les fonctionnaires en congé spécial,*
- *Les agents contractuels de droit public et de droit privé,*
- *Les agents exclus de leurs fonctions suite à une sanction disciplinaire.*

➔ Attention - les agents faisant l'objet d'une mesure de suspension (procédure disciplinaire) sont électeurs : en position d'activité

Pour en savoir plus sur les agents à prendre en compte pour le calcul des effectifs des CAP au 1^{er} janvier 2022 <https://www.cdg16.fr/index-module-orke-page-view-id-194.html>

CAP – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

Les électeurs

1) Au plus tard le 15 janvier 2022, les collectivités et établissements publics arrêtent les effectifs au 1^{er} janvier 2022 des fonctionnaires relevant de chaque CAP et informe le CDG de l'effectif des agents.

2) Le CDG arrête les effectifs + répartition femmes/hommes par CAP. Un arrêté du Président du CDG est pris au plus tard 6 mois avant la date du scrutin.

IMPORTANT : Le Président du CDG doit informer dans les plus brefs délais et au plus tard 6 mois avant la date du scrutin, les organisations syndicales des effectifs des fonctionnaires employés par l'ensemble des collectivités et établissements affiliés. Cette information permet :

- ✓ D'arrêter la composition de la CAP,
- ✓ De constituer de la liste de candidats.

Les Commissions administratives paritaires (CAP)

Les listes électorales

CAP – Les listes électorales

Pour rappel, la liste électorale correspond à l'établissement de **la liste des électeurs**, dans les conditions précitées.

Attention ! Les conditions d'inscription sur les listes électorales s'apprécient **à la date du scrutin**.

La liste électorale est :

- Dressée par le Président du CDG – datée et signée,
- Établie par catégorie A-B-C,
- Établie par ordre alphabétique.

Remarque : Nous vous rappelons le passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture ainsi que les auxiliaires de soins (pour ce dernier cas, uniquement la spécialité aide-soignant).

CAP – Les listes électorales

La liste électorale est également :

- Publiée **60 jours** au moins avant la date des élections,
- Affichée dans les « locaux administratifs » du Centre de Gestion (*mention de la possibilité de consulter la liste et du lieu de consultation*).

En complément, le Centre de gestion transmet à chaque collectivité ou établissement public un **extrait de la liste électorale**.

IMPORTANT : À Communiquer aux organisations syndicales.

CAP – Les listes électorales

La liste électorale doit **comporter** :

- Le nom d'usage (+ nom de naissance) si homonymie
- Les prénoms
- Le sexe (femme/homme)
- La collectivité d'affectation
- L'affectation (grade et/ou emploi)
- La catégorie hiérarchique
- Le numéro d'ordre ou d'électeur

Elle doit être arrêtée au **nombre total d'électeurs inscrits**, datée et signée par l'autorité compétente.

CAP – Les listes électorales

Du jour de l'affichage au 50^{ème} jour précédent le scrutin, les électeurs peuvent :

- Vérifier les inscriptions,
- Le cas échéant, présenter à l'autorité territoriale **des demandes d'inscription ou des réclamations** contre les inscriptions ou omissions de la liste électorale.

L'autorité territoriale statue sur les réclamations dans un délai de 3 jours ouvrés.

Les décisions sont motivées.

En pratique, il est préconisé de prévoir un arrêté de délégation de signature.

CAP – Les listes électorales

➤ Nouveauté

À compter du 50^{ème} jour précédent le scrutin, aucune modification de la liste électorale n'est admise sauf si un événement postérieur et prenant effet la veille du scrutin entraîne, pour un agent, **l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur**.

Dans ce cas, l'inscription ou la radiation est prononcée au plus tard la veille du scrutin :

- soit à l'initiative de l'autorité territoriale,
- soit à la demande de l'intéressé,

Et immédiatement portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

➔ *article 10 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989*

CAP – Les listes électorales

Le cas des fonctionnaires admis à voter par correspondance

La liste des fonctionnaires admis à voter par correspondance est affichée au moins 30 jours avant la date des élections professionnelles.

Les fonctionnaires figurant sur cette liste sont avisés dans le même délai, de leur inscription et impossibilité pour eux de voter à l'urne le jour du scrutin.

Cette liste peut être rectifiée jusqu'au 25^{ème} jour précédant le scrutin.

→ *article 16 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989*

CAP – Les listes électorales

Le cas des fonctionnaires admis à voter par correspondance

Peuvent être admis à voter par correspondance :

- Les fonctionnaires qui n'exercent pas leurs fonctions au siège d'un bureau de vote ;
- Les fonctionnaires qui bénéficient d'un congé parental ou de présence parentale ;
- Les fonctionnaires qui bénéficient de l'un des congés accordés au titre de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, d'une ASA accordée au titre de l'article 59 de la même loi ou d'une décharge de service au titre de l'activité syndicale, d'un CITIS ;
- Les fonctionnaires qui, exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet, ne travaillent pas le jour du scrutin ;
- Les fonctionnaires qui sont empêchés, en raison des nécessités du service, de se rendre au bureau de vote le jour du scrutin.

→ article 10 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989

Les Commissions administratives paritaires (CAP)

Les listes de candidats

CAP – Les listes de candidats

Les candidats

Sont éligibles, les fonctionnaires remplissant les conditions pour être inscrits sur liste électorale, à l'exception :

- Des fonctionnaires placés en congé de longue maladie ou de longue durée,
- Des fonctionnaires frappés d'une sanction disciplinaire du troisième groupe
 - *Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire,*
 - *Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans*
- Des fonctionnaires interdits du droit de vote et d'élection (*article L.6 du Code électoral*)

SAUF amnistie ou sanction effacée du dossier, un délai suffisant s'étant écoulé

Important : Les conditions s'apprécient à la date limite de dépôt des listes de candidat soit 6 semaines avant la date du scrutin

CAP – Les listes de candidats

Les conditions

Les **conditions d'admission des listes des candidats** (*article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*) sont les suivantes :

1) Les conditions tenant aux organisations syndicales (*article 12 du décret n°89-229 du 17 avril 1989*)

Les organisations syndicales, dans la FPT, y compris affiliées à une union de syndicats de fonctionnaires, doivent :

- Être constituées depuis au moins 2 ans (*à compter de la date de dépôt légal des statuts*)
- Satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

Lorsqu'une organisation syndicale ne répond pas aux critères requis, une déclaration d'irrecevabilité est remise au délégué de liste par l'autorité territoriale, au plus tard le lendemain de la date limite de dépôt des listes.

CAP – Les listes de candidats

Les conditions

2) Les conditions tenant aux listes de candidats

Une organisation syndicale ne peut présenter qu'une **seule liste par scrutin par CAP**.

Les listes peuvent être **communes à plusieurs organisations syndicales**.

Un fonctionnaire ne peut être candidat que sur **une seule liste**.

Chaque liste doit comprendre **un nombre de femmes et d'hommes** correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes employés sur le périmètre de compétence de l'instance.

Remarque : Les organisations affiliées à une même union syndicale ne peuvent pas présenter des listes concurrentes à une même élection.

CAP – Les listes de candidats

Le dépôt, la composition et l’affichage

Les listes doivent être déposées **au moins 6 semaines avant la date du scrutin.**

Chaque liste doit comporter :

- Le nom d'**un délégué de liste** (agent public, candidat ou non) désigné par l'organisation syndicale, ainsi qu'un délégué de liste suppléant (si possible).
- **Les nom, prénoms , catégorie (grade ou emploi) et sexe de chaque candidat,**
- **Un nombre variable de candidats mais doit respecter un nombre pair,**
- **La qualité de titulaire et suppléant n'est pas mentionnée,**
- **Le nombre de femmes et d'hommes,**
- **La représentation équilibrée hommes-femmes.**

Le dépôt de chaque liste est accompagné d'une **déclaration de candidature signée par chaque candidat** (nom, prénom, sexe).

Le dépôt fait l'objet d'**un récépissé** remis au délégué de liste.

Les listes font l’objet d’un affichage au siège (au plus tard le 2ème jour après la date limite de dépôt)

CAP – Les listes de candidats

Le constat d'une inéligibilité

Par principe, aucune liste ne peut être modifiée après la date limite de dépôt des listes.

Exception : Si **un candidat inscrit sur une liste est reconnu inéligible** dans un délai de 5 jours francs suivant la date limite de dépôt de la liste, le délégué de liste est informé sans délai par l'autorité territoriale.

Le délégué de liste peut procéder aux rectifications nécessaires dans un délai de 3 jours francs (*remplacement par un candidat de même sexe (ou non)*).

À l'occasion de la désignation du remplaçant,
le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste.

CAP – Les listes de candidats

| Effectifs | Listes complètes | Listes incomplètes | Listes excédentaires |
|-----------------------|---------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|
| | Nombre de candidats | Nombre de candidats | Nombre de candidats max. |
| Effectif < 20 | 6 <i>= nombres de sièges</i> | 2 <i>= au moins 1/3 de sièges</i> | 12 <i>= au plus le double</i> |
| Effectif < 40 | 6 | 4 | 12 |
| 40 ≤ effectif < 250 | 8 | 6 | 16 |
| 250 ≤ effectif < 500 | 10 | 6 | 20 |
| 500 ≤ effectif < 750 | 12 | 8 | 24 |
| 750 ≤ effectif < 1000 | 14 | 10 | 28 |
| 1000 ≤ effectif | 16 | 10 | 32 |

CAP – Les listes de candidats

Les parts respectives Femmes/Hommes

Concernant la détermination des parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte pour les CAP, le CDG détermine cette proportion.

Cette détermination est primordiale car elle va permettre aux organisations syndicales de préparer leurs listes de candidats.

À défaut de nombre entier de candidats pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi entier supérieur ou inférieur.

CAP – Les listes de candidats

Les parts respectives Femmes/Hommes

Exemple : Pour la CAP de catégorie A, on décompte un effectif de 284 agents, soit 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants.

On décompte 193 femmes et 91 hommes dans cette catégorie.

| CAP – Catégorie A | Femmes | Hommes | Total |
|----------------------------------|---------|---------|-------|
| Effectif | 193 | 91 | 284 |
| Pourcentage Femmes/Hommes | 67,96 % | 32,04 % | 100 % |

Dans notre exemple, chaque liste de candidats pour la catégorie A devra comprendre 67,96% de femmes et 32,04 % d'hommes.

CAP – Les listes de candidats

Les parts respectives Femmes/Hommes

| Type de liste | Nombre de candidats | Effectif de 284 agents, soit 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants | | | | Total de candidats |
|---------------|---------------------|---|--------------|--|--------------|--------------------|
| | | Soit nombre de femmes dans l'effectif (67,96 %) | Possibilités | Soit nombre d'hommes dans l'effectif (32,04 %) | Possibilités | |
| Incomplète | 6 | 4,08 | 4 | 1,92 | 2 | 6 |
| | | | 5 | | 1 | 6 |
| | 8 | 5,44 | 5 | 2,56 | 3 | 8 |
| | | | 6 | | 2 | 8 |
| Complète | 10 | 6,80 | 6 | 3,20 | 4 | 10 |
| | | | 7 | | 3 | 10 |
| Excédentaire | 12 | 8,15 | 8 | 3,85 | 4 | 12 |
| | | | 9 | | 3 | 12 |
| | 14 | 9,51 | 9 | 4,49 | 5 | 14 |
| | | | 10 | | 4 | 14 |
| | 16 | 10,87 | 10 | 5,13 | 6 | 16 |
| | | | 11 | | 5 | 16 |
| | 18 | 12,23 | 12 | 5,77 | 6 | 18 |
| | | | 13 | | 5 | 18 |
| | 20 | 13,59 | 13 | 6,41 | 7 | 20 |
| | | | 14 | | 6 | 20 |



Élections professionnelles

-

La Commission
Consultative
Paritaire (CCP)

La Commission Consultative Paritaire (CCP)

Les compétences

CCP – Les compétences

La Commission Consultative Paritaire (CCP) est une instance paritaire chargée de rendre des avis sur les questions d'ordre individuel liées aux agents contractuels de droit public :

- *Discipline = Toute sanction autre que l'avertissement et le blâme est soumise à la consultation de la CCP*
- *Licenciement = consultée préalablement aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, pour inaptitude physique définitive*
- *Reclassement = consultée sur les motifs qui empêchent le reclassement de l'agent dans les cas de suppression, de refus suite à une modification substantielle ou d'inaptitude physique*
- ...

La Commission Consultative Paritaire (CCP)

Les règles de création

CCP – Règles de création

À compter du renouvellement général des instances de 2022, une CCP unique sera instituée pour tous les agents contractuels de droit public.

La CCP est placée :

- auprès du CDG : collectivités et établissements publics obligatoirement affiliés + volontairement affiliées sans réserve
- auprès de la collectivité affiliée volontaire : si la collectivité s'est réservée le fonctionnement de la CCP.
- auprès de chaque collectivité non affiliée au CDG : avec possibilité d'instaurer une CCP commune entre les collectivités et établissements publics non affiliés.

=> *Délibération concordante des organes délibérants*
(Exemple : entre un EPCI, ses communes membres et une Caisse des écoles)

→ *article 2 du décret n°2016-1558 du 23 décembre 2016*

La Commission Consultative Paritaire (CCP)

Les règles de composition

CCP – Règles de composition

La CCP comprend deux collèges :

- Représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public (= collège employeur)
- Représentants du personnel
 - *article L.272-1 du Code général de la fonction publique*
- Le nombre de représentants est identique entre les deux collèges (*règle du paritarisme*)
- Le nombre de représentants titulaires est égal au nombre de représentants suppléants.
 - *article 4 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016*

CCP – Règles de composition

Collège des représentants de la collectivité :

- Mandat cesse en même temps que leur mandat électif,
- Désignation par **les membres du conseil d'administration, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés.**

IMPORTANT : La CCP étant désormais sans distinction de catégories, il conviendra de désigner de nouveaux représentants de la collectivité ou de l'établissements public

Collège des représentants du personnel :

- Durée de mandat de 4 ans,
- Élection au scrutin de liste à un seul tour à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

→ *article 6 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016*



Le Président de la
CCP est le
Président du CDG

CCP – Règles de composition

Le nombre de représentants titulaires du personnel dépend de l'effectif des contractuels de droit public relevant de la CCP :

| Effectif d'agents contractuels relevant de la CCP | Nombre de représentants titulaires du personnel |
|---|---|
| < à 25 | 2 représentants |
| Entre 25 et 99 | 3 représentants |
| Entre 100 et 249 | 4 représentants |
| Entre 250 et 499 | 5 représentants |
| Entre 500 et 749 | 6 représentants |
| Entre 750 et 999 | 7 représentants |
| Supérieur ou égal 1000 | 8 représentants |

CCP – Règles de composition

IMPORTANT

Si dans les 6 premiers mois de l'année (**soit au 30 juin 2022**), une modification de l'organisation des services ou une modification statutaire entraîne



une variation des effectifs d'au moins 20 %



Revoir la représentation des parts respectives de femmes et d'hommes

→ *article 4 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016*

IMPORTANT

- Appréciee au plus tard 4 mois avant le jour du scrutin = arrêté
→ **impacts** sur les listes des candidats
+ sur le nombre de représentants titulaires éventuellement

La Commission Consultative Paritaire (CCP)

Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

CCP – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

Au même titre que les CAP, la première étape des élections professionnelles 2022 consiste à **recenser les effectifs au sein de chaque collectivité et établissement public.**

Ce recensement permet de :

- Déterminer le nombre de représentants du personnel titulaires
- Fixer la représentation équilibrée Femmes/Hommes
- Déterminer le nombre de bureaux de vote principaux

Un arrêté de l'autorité territoriale est nécessaire pour constater les effectifs au 1^{er} janvier 2022 et doit être pris 6 mois au moins avant la date du scrutin.

Rappel :

*Nombre d'hommes en % (2 chiffres après la virgule)
Nombres de femmes en % (2 chiffres après la virgule)*

CCP – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

Les électeurs

Sont pris en compte, au 1^{er} janvier 2022, les agents contractuels de droit public qui bénéficient :

- Soit d'un CDI,
- Soit, depuis au moins deux mois, d'un CDD d'une durée minimale de 6 mois,
- Soit d'un CDD reconduit sans interruption depuis au moins six mois ;

+ être en fonction ou en congé rémunéré ou en congé parental.

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

CCP – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

Les électeurs

Exemple de CDD reconduits successivement depuis au moins 6 mois

- Un agent est recruté via un CDD de 2 mois à compter du 1^{er} août 2021 jusqu'au 30 septembre 2021. Il signe un nouveau CDD de 4 mois à compter du 1^{er} octobre 2021 jusqu'au 31 janvier 2022.

=> Au 1^{er} janvier 2022, l'agent est bien dans la collectivité depuis au moins deux mois et la durée globale des contrats atteint 6 mois, l'agent est donc comptabilisé dans les effectifs.

CCP – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

Les électeurs

| Cas particuliers | Collectivité dans laquelle il vote |
|---|--|
| Temps non complet, employés par plusieurs collectivités | <u>S'il relève de la même CCP</u> : électeur/vote au sein de la collectivité principale <u>S'il relève de deux CCP différentes</u> : électeur/vote au sein de chaque collectivité |
| Missions temporaires des CDG | Électeur/vote Centre de Gestion |

CCP – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

Les électeurs

À l'inverse, ne sont pas électeurs :

- **Les agents contractuels de droit public dont le contrat a débuté à compter du 2 novembre 2021** (hors renouvellement)
- **Les agents contractuels de droit public bénéficiant de congés non rémunérés, s'ils sont :**
 - en congé sans traitement pour maladie ou maternité (faute d'ancienneté suffisante ou à l'épuisement des droits à congé rémunéré) ;
 - en congé sans traitement pour : adoption, élever un enfant de moins de 12 ans, donner des soins, suivre son conjoint, convenances personnelles, création d'entreprise, exercice d'un mandat politique ;
 - en congé sans traitement de mobilité ou pour effectuer un stage.
- **Les agents contractuels de droit privé** (CUI-CAE, emploi d'avenir, apprenti) ;
- **Les vacataires rémunérés à la vacation** (engagés pour une tâche précise et limitée)
- **Les agents contractuels exclus de leurs fonctions à la date du 1^{er} janvier 2022**

CCP – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

Les électeurs

1) Au plus tard le 15 janvier 2022, les collectivités et établissements publics arrêtent les effectifs au 1^{er} janvier 2022 des agents contractuels de droit public et informe le CDG de l'effectif des agents.

2) Le CDG arrête les effectifs + répartition femmes/hommes. Un arrêté du Président du CDG est pris au plus tard 6 mois avant la date du scrutin.

IMPORTANT : Le Président du CDG auprès duquel est placée la CCP doit informer dans les plus brefs délais et au plus tard 6 mois avant la date du scrutin, les organisations syndicales des effectifs des agents contractuels de droit public employés par l'ensemble des collectivités et établissements affiliés. Cette information permet :

- ✓ D'arrêter la composition de la CCP,
- ✓ De constituer de la liste de candidats.

La Commission Consultative Paritaire (CCP)

La liste électorale

CCP – La liste électorale

Pour rappel, la liste électorale correspond à l'établissement de **la liste des électeurs, dans les conditions précitées.**

Attention ! Les conditions d'inscription sur les listes électorales s'apprécient **à la date du scrutin.**

Les règles relatives à la liste électorale sont similaires à celles des Commissions Administratives Paritaires (*publicité 60 jours au moins avant le scrutin, vérification des inscriptions jusqu'à 50 jour précédant le scrutin, modification de la liste électorale, liste des agents admis à voter par correspondance, etc.*).

Elle doit faire figurer :

- Le nom d'usage (+ nom de naissance) si homonymie,
- Le ou les prénoms,
- Le sexe (femme/homme),
- La collectivité d'affectation,
- Le grade ou l'emploi,
- Le n° d'ordre ou d'électeur

Elles doivent être arrêtées au nombre total d'inscrits, datée et signée par l'autorité compétente.

La Commission Consultative Paritaire (CCP)

Les listes de candidats

CCP – Les listes de candidats

Sont éligibles, les agents contractuels de droit public remplissant les conditions pour être inscrits sur liste électorale, à l'exception :

- Des agents contractuels placés en congé de grave maladie,
- Des agents contractuels frappés d'une exclusion temporaire de fonctions d'au moins 16 jours,
- Des agents contractuels interdits du droit de vote et d'élection (*article L.6 du Code du travail*).

} SAUF amnistie
ou relèvement
de peine

Important : Les conditions s'apprécient à la date limite de dépôt des listes de candidat soit 6 semaines avant la date du scrutin

Les règles relatives aux conditions d'admission des candidats et des organisations syndicales sont similaires celles des CAP.

CCP – Les listes de candidats

| Effectifs | Nombres de représentants <i>(titulaires + suppléants)</i> | Listes complètes | Listes incomplètes <i>(la moitié et toujours paire)</i> | Listes excédentaires |
|---------------------------------------|--|--------------------------------|--|---|
| | | | Nombre de candidats min. | Nombre de candidats max. |
| Effectif < à 25 | 2+2 | 4 <i>= nombre de sièges</i> | 2 <i>= au moins la moitié du nombre de sièges</i> | 8 <i>= au plus le double du nombre de sièges</i> |
| Effectif entre 25 et 99 | 3+3 | 6 | 4 | 12 |
| Effectif entre 100 et 249 | 4+4 | 8 | 4 | 16 |
| Effectif entre 250 et 499 | 5+5 | 10 | 6 | 20 |
| Effectif entre 500 et inférieur à 749 | 6+6 | 12 | 6 | 24 |
| Effectif entre 750 et 999 | 7+7 | 14 | 8 | 28 |
| Effectif au moins égal à 1000 | 8+8 | 16 | 8 | 32 |

CCP – Les listes de candidats

Les parts respectives Femmes/Hommes

Concernant la détermination des parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte pour la CCP, le CDG détermine cette proportion.

Cette détermination est primordiale car elle va permettre aux organisations syndicales de préparer leurs listes de candidats.

Les règles en la matière sont identiques à celles fixées pour les CAP.

À défaut de nombre entier de candidats pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi entier supérieur ou inférieur.



Élections professionnelles

-

Les Comités Sociaux Territoriaux (CST)

CST – Rappel

Rappel

Le Comité Social Territorial est un organe consultatif unique créé dans la FPT par l'article 4 de loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019.

Cet organe est né de la fusion du Comité Technique (CT) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Il est institué :

- Dans chaque collectivité ou établissement public employant au moins 50 agents,
- Auprès de chaque Centre de Gestion pour les collectivités et établissements publics affiliés employant moins de 50 agents.

→ *article L.251-5 du Code général de la fonction publique*

Les Comités sociaux territoriaux(CST)

Les compétences

CST – Les compétences

L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier prévoit que **les CST connaissent des questions relatives** :

- *A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;*
- *A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;*
- *Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;*
- *Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;*
- *Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;*
- *Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;*
- *A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;*

CST – Les compétences

Le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 fixe les modalités d'application de ces compétences et précise également les cas de consultation (*articles 54, 55 et 56*).

À noter également qu'à défaut de formation spécialisée de santé, de sécurité et de conditions de travail, le CST est compétent pour mettre en œuvre les compétences de cette formation.

Les Comités Sociaux Territoriaux(CST)

Les règles de création et de
composition de la formation
plénière

CST – Règles de création

La formation plénière

| Création obligatoire | Création facultative |
|---|---|
| <p>Comité Social Territorial local placé auprès du CDG</p> | <p>Comité Social Territorial dans les services ou les groupes de services dont la nature ou l'importance le justifie => Prise d'une <i>délibération</i> de la collectivité en amont</p> <p>Comité Social Territorial commun, <u>dans les cas suivants</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entre une collectivité et un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité si l'effectif global est au moins de égal à 50 agents <i>Exemple</i> : Commune + CCAS ▪ Entre un EPCI et l'ensemble ou une partie des communes membres et des établissements publics qui leur sont rattachés quant l'effectif global au moins de égal à 50 agents <i>Exemple</i> : Communautés de communes + communes <p>=> <i>Délibérations concordantes</i> des collectivités/établissements faisant un CST commun</p> |

CST – Règles de composition

La formation plénière

Le CST placé auprès de du CDG est composé de deux collèges :

Collège des représentants de l'employeur :

- **Mandat cesse** en même temps que le mandat électif,
- Désignation par **le président du CDG**, parmi les élus issus des collectivités et établissements employant moins de 50 agents affiliés, après avis des membres du conseil d'administration, et parmi les agents de ces collectivités et établissements ou les agents du CDG.

Collège des représentants du personnel :

- Durée de mandat de **4 ans**,
- Élection au scrutin de liste à **un seul tour à la proportionnelle** à la plus forte moyenne.

→ *article 33-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984*

→ *articles 6 à 8 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021*



Le Président du CST est le président du CDG (ou à défaut son représentant) désigné parmi les membres de l'organe délibérant.

CST – Règles de composition

La formation plénière

Au sein de chaque CST, le nombre de représentants titulaires est égal au nombre de représentants suppléants.

→ *article 5 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*

IMPORTANT : La **parité numérique n'est pas obligatoire entre les deux collèges**, c'est-à-dire que le nombre de représentants des collectivités et établissements peut être inférieur à celui des représentants du personnel.

→ **NOUVEAU** : *Si le nombre est inférieur*, le président du CST peut compléter le collège par un ou plusieurs membres de l'organe délibérant ou parmi les agents du CDG. Cependant, les représentants du collège employeur ne pourront pas être plus nombreux que les représentants du personnel.

→ Une délibération est nécessaire pour maintenir le paritarisme.

→ Une délibération est nécessaire pour prévoir le maintien du recueil de l'avis des représentants du collège de l'employeur.

→ *article 6 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*

CST – Règles de composition

La formation plénière

Le nombre de **représentants titulaires du personnel** est fixé dans les limites suivantes en fonction de l'effectif des agents relevant du CST

| Effectif d'agents relevant du CST | Nombre de représentants titulaires du personnel |
|--|---|
| Entre 50 et 199 (<i>nouveau</i>) | 3 à 5 représentants |
| Entre 200 (<i>nouveau</i>) et 999 | 4 à 6 représentants |
| Entre 1000 et 1999 | 5 à 8 représentants |
| Supérieur ou égal à 2000 | 7 à 15 représentants |

→ Article 4 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021

CST – Règles de composition

IMPORTANT

Si dans les 6 premiers mois de l'année (**soit au 30 juin 2022**), une modification de l'organisation des services ou une modification statutaire entraîne



une variation des effectifs d'au moins 20 %



Revoir la représentation des parts respectives de femmes et d'hommes

→ *article 4 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021*

IMPORTANT

- Appréciee au plus tard 4 mois avant le jour du scrutin = arrêté
→ **impacts** sur les listes des candidats
+ sur le nombre de représentants titulaires éventuellement

Les Comités Sociaux Territoriaux (CST)

Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

CST – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

Au même titre que les CAP et la CCP, la première étape des élections professionnelles 2022 consiste à **recenser les effectifs au sein de chaque collectivité et établissement public**. Ce recensement permet de :

- Déterminer la création ou non d'un CST local
- Déterminer le nombre de représentants du personnel titulaires
- Fixer la représentation équilibrée Femmes/Hommes => liste des candidats des organisations syndicales
- Déterminer le nombre de bureaux de vote principaux

Un arrêté de l'autorité territoriale est nécessaire pour constater les effectifs au 1^{er} janvier 2022 et doit être pris 6 mois au moins avant la date du scrutin.

Rappel :

*Nombre d'hommes en % (2 chiffres après la virgule)
Nombres de femmes en % (2 chiffres après la virgule)*

CST – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

Sont pris en compte, au 1^{er} janvier 2022, les agents publics qui remplissent les conditions pour être électeurs :

- **Fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet :**
 - En position d'activité,
 - En congé parental,
 - Accueillis en détachement,
 - Mis à disposition dans la collectivité ou l'établissement.
 - **Fonctionnaires stagiaires en position d'activité ou de congé parental**
 - **Agents contractuels de droit public ou de droit privé (sauf agents des SPIC) bénéficiant :**
 - Soit d'un CDI,
 - Soit, depuis au moins 2 mois, d'un CDD d'une durée minimale de 6 mois o
 - Soit d'un contrat reconduit successivement depuis au moins 6 mois.
- Et qui exercent leurs fonctions ou sont en congé rémunéré ou en congé parental

CST – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

Les électeurs

**Exemple de CDD conclus depuis au moins deux mois (donc avant le 2 novembre)
reconduits successivement depuis au moins 6 mois**

Important : Les conditions sont identiques à celles en CCP.

- Un agent est recruté via un CDD de 2 mois à compter du 1^{er} août 2021 jusqu'au 30 septembre 2021. Il signe un nouveau CDD de 4 mois à compter du 1^{er} octobre 2021 jusqu'au 31 janvier 2022.

=> Au 1^{er} janvier 2022, l'agent est bien dans la collectivité depuis au moins deux mois et la durée globale des contrats atteint 6 mois, l'agent est donc comptabilisé dans les effectifs.

CST – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

| Cas particuliers | Collectivité dans laquelle il vote |
|--|--|
| Les agents mis à disposition des organisations syndicales | Collectivité d'origine |
| Les fonctionnaires maintenus en surnombre | Collectivité l'ayant placé dans cette situation |
| Les FMPE | CDG ou CNFPT + collectivité d'accueil s'ils sont mis à disposition |
| Agents publics intercommunaux Agents publics pluricommunaux | <u>Si les collectivités relèvent de CST différents</u> : vote dans chacune des collectivités <u>Si les collectivités relèvent du CST placé auprès du CDG</u> : vote dans la collectivité principale |

CST – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

À l'inverse, ne sont pas électeurs :

- Les fonctionnaires en **détachement** au sein d'une **autre administration**,
- Les fonctionnaires placés en **disponibilité** ou bénéficiant d'**un congé spécial**,
- Les agents contractuels dont le **contrat débute à compter du 2 novembre 2021** (hors renouvellement),
- Les **agents publics exclus de leurs fonctions**, suite à sanction disciplinaire,
- Les **agents contractuels de droit public** en congé non rémunéré (à l'exception du congé parental),
- Les **vacataires**,
- Les **agents des SPIC**,
- Les **étudiants stagiaires**.

Pour en savoir plus sur les agents à prendre en compte pour le calcul des effectifs de la formation plénière du CST au 1^{er} janvier 2022 [opérer le renvoi vers votre fiche d'information]

CST – Les effectifs au 1^{er} janvier 2022

Les électeurs

1) L'effectif retenu pour déterminer la composition d'un CST ainsi que la part respective de femmes et d'hommes sont appréciés au 1^{er} janvier 2022.

2) **Au plus tard 6 mois avant la date du scrutin** :

- L'effectif et la part respective de femmes et d'hommes sont déterminés.
- **Une délibération** détermine le nombre de représentants du personnel après consultation des organisations syndicales. Cette délibération **peut également prévoir** :
 - Le maintien du paritarisme,
 - Le recueil de l'avis des représentants du collège employeur sur tout ou partie des questions sur lesquelles le CST émet un avis,
 - La mise en place d'une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et de conditions de travail lorsque l'effectif est inférieur à 200 agents.
- La délibération et la part respective de femmes et d'hommes sont immédiatement communiquées aux organisations syndicales. => **Arrêté**

Les Comités Sociaux Territoriaux (CST)

-
La liste électorale

CST – La liste électorale

Pour rappel, la liste électorale correspond à l'établissement de **la liste des électeurs, dans les conditions précitées.**

Attention ! Les conditions d'inscription sur les listes électorales s'apprécient à la date du scrutin.

Les règles relatives à la liste électorale sont similaires à celles des CAP et de la CCP (*publicité 60 jours au moins avant le scrutin, vérification des inscriptions jusqu'au 50^{ème} jour avant le scrutin, agents admis à voter par correspondance etc.*).

Elle doit faire figurer :

- Le nom d'usage (+ nom de naissance) si homonymie
- Le ou les prénoms,
- Le sexe (femme/homme)
- La collectivité d'affectation
- le grade et/ou l'emploi,
- Le n° d'ordre ou d'électeur

Elle doit être **arrêtée au nombre total d'inscrits, datée et signée** par l'autorité compétente.

CST – La liste électorale

➤ Nouveauté

À compter du 50^{ème} jour précédent le scrutin, aucune modification de la liste électorale n'est admise sauf si un événement postérieur et prenant effet la veille du scrutin entraîne, pour un agent, **l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur**.

Dans ce cas, l'inscription ou la radiation est prononcée au plus tard la veille du scrutin :

- soit à l'initiative de l'autorité territoriale,
- soit à la demande de l'intéressé,

Et immédiatement portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

➔ *article 33 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*

Les Comités Sociaux Territoriaux(CST)

Les listes de candidats

CST – Les listes de candidats

Les candidats

Sont éligibles, les agents remplissant les conditions pour être inscrits sur liste électorale, à l'exception :

- Des agents placés en **congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie**.
- Des agents frappés d'une **rétrogradation**, ou d'**une exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans**.
- Des agents **interdits du droit de vote et d'élection** (*article L.6 du Code du travail*).

} SAUF amnistie
ou relèvement
de peine

Important : Les conditions s'apprécient à la date limite de dépôt des listes de candidat soit 6 semaines avant la date du scrutin

Les règles relatives aux conditions d'admission des candidats sont similaires à celles des CAP

| Effectifs | Nombres de représentants <i>(titulaires + suppléants)</i> | Listes complètes | Listes incomplètes * | Listes excédentaires |
|-----------------------------|--|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| | | | <i>(2/3 et toujours paire)</i> | <i>(le double au max.)</i> |
| | | | Nombre de candidats min. | Nombre de candidats max |
| Moins de 200 agents | 3+3 | 6 <i>= nombre de sièges</i> | 4 <i>= au moins 2/3</i> | 12 <i>= au plus le double</i> |
| | 4+4 | 8 | 6 | 16 |
| | 5+5 | 10 | 8 | 20 |
| Entre 200 et 999 agents | 4+4 | 8 | 6 | 16 |
| | 5+5 | 10 | 8 | 20 |
| | 6+6 | 12 | 8 | 24 |
| Entre 1000 et 1999 agents | 5+5 | 10 | 10 | 28 |
| | 6+6 | 12 | 8 | 24 |
| | 7+7 | 14 | 10 | 28 |
| | 8+8 | 16 | 12 | 32 |
| Egal ou plus de 2000 agents | 7+7 | 14 | 10 | 28 |
| | 8+8 | 16 | 12 | 32 |
| | 9+9 | 18 | 12 | 36 |
| | 10+10 | 20 | 14 | 40 |
| | 11+11 | 22 | 16 | 44 |
| | 12+12 | 24 | 16 | 48 |
| | 13+13 | 26 | 18 | 52 |
| | 14+14 | 28 | 20 | 56 |
| | 15+15 | 30 | 20 | 60 |

CST – Les listes de candidats

Les parts respectives Femmes/Hommes

Concernant la détermination des parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte pour le CST, la collectivité (ou le CDG lorsque le CCP est placée auprès de celui-ci) détermine cette proportion.

Cette détermination est primordiale car elle va permettre aux organisations syndicales de préparer leurs listes de candidats.

Les règles en la matière sont identiques à celles fixées pour les CAP et la CCP.

À défaut de nombre entier de candidats pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi entier supérieur ou inférieur.

Les Comités Sociaux Territoriaux (CST)

Les règles de création et de
composition de la formation
spécialisée

CST – Les compétences

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

La Formation Spécialisée est **consultée** sur **les questions autres que celles dévolues à la formation plénière du CST.**

De manière générale, la formation spécialisée reprend les missions des anciens CHSCT.

On retrouve au sein du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 [l'ensemble des attributions de la formation spécialisée.](#) Elle est notamment consultée sur les questions relatives à :

- *La protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, la sécurité des agents dans leur travail,*
- *L'organisation du travail, du télétravail aux enjeux liés à la déconnexion et dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,*
- *L'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.*

→ **Article 69 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021**

Les Comités sociaux territoriaux(CST)

—
Les compétences de la
formation spécialisée

CST – Règles de création

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Une **Formation Spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)** est instituée au sein du CST, dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant 200 agents au moins.

→ *article 32-1-I du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*

En dessous de ce seuil (moins de 200 agents), la création de la formation spécialisée **est facultative et subordonnée** à une **décision de l'organe délibérant** de la collectivité et de l'établissement lorsque des **risques professionnels particuliers le justifient**.

CST – Règles de création

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Pour les collectivités et établissements employant moins de 200 agents (entre 50 et 200 agents)

Création facultative uniquement

Une FSSSCT lorsque l'existence de risques professionnels le justifie

⇒ *Prise d'une délibération de la collectivité en amont (dans la même délibération instituant le CST)*

Une FSSSCT pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

⇒ *Prise d'une délibération de la collectivité en amont (dans la même délibération instituant le CST)*

→ *article 32-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984*

CST – Règles de composition

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

La formation spécialisée est composée de deux collèges :

Collège des représentants de l'employeur (= représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public) :

- Désignation par **l'autorité territoriale**, parmi **les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité**.

Collège des représentants du personnel :

- **Représentants titulaires** : Désignation par les organisations syndicales siégeant à la formation plénière **parmi les représentants titulaires ou suppléants de la formation plénière**.
- **Représentants suppléants** : Désignation libre par les organisations syndicales siégeant à la formation plénière (*sous réserve de satisfaire aux conditions d'éligibilité*)

→ Article 33-2 III de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

→ Article 20 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021



Le Président de la formation spécialisée est désigné par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant

DÉSIGNATION

Délai de 1 mois à compter de la proclamation des résultats

CST – Règles de composition

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Les deux collèges de la formation spécialisée sont instaurés **dans les mêmes conditions** qu'au sein de la formation plénière :

- Le nombre de **représentants titulaires** au sein de chaque formation spécialisée **ne peut excéder** le nombre de **représentants du personnel au sein de la formation plénière**,
- Le nombre de **représentants de l'employeur** **ne peut excéder** le nombre de représentants du personnel,
- Le nombre de **représentants du personnel titulaires** **est égal** au nombre de représentants suppléants,

ATTENTION : chaque titulaire peut disposer de deux suppléants, lorsque le bon fonctionnement de la formation spécialisée le justifie

- **Le paritarisme n'est pas imposé** :
 - **Une délibération** est nécessaire pour maintenir le paritarisme.
 - Une délibération est nécessaire pour prévoir le maintien du recueil de l'avis des représentants du collège de l'employeur.

CST – Règles de composition

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

La formation spécialisée

Le nombre de représentants titulaires du personnel de la formation spécialisée est égal au nombre de représentants du personnel titulaires au sein du Comité Social Territorial.

Exemple : Dans une collectivité employant 300 agents, le nombre de représentants du personnel titulaires siègent au sein du Comité Social Territorial a été fixé à 4. Par conséquent, il en sera de même au sein de la formation spécialisée.

Les représentants titulaires sont désignés parmi les représentants titulaires siégeant au sein du Comité Social Territorial, par les organisations syndicales.

Les représentants suppléants sont désignés librement par les organisations syndicales.

→ Articles 13 et 20 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

La formation spécialisée de site ou de service

Le nombre de représentants titulaires du personnel de la formation spécialisée de site ou de service est fixé selon les fourchettes suivantes :

| Effectifs | Nombre de représentants titulaires du personnel Formation spécialisée de site ou de service |
|--------------------|---|
| ≥ 50 et < 200 | 3 à 5 représentants |
| ≥ 200 et < 1 000 | 4 à 6 représentants |
| ≥ 1 000 et < 2 000 | 5 à 8 représentants |
| ≥ 2000 | 7 à 15 représentants |

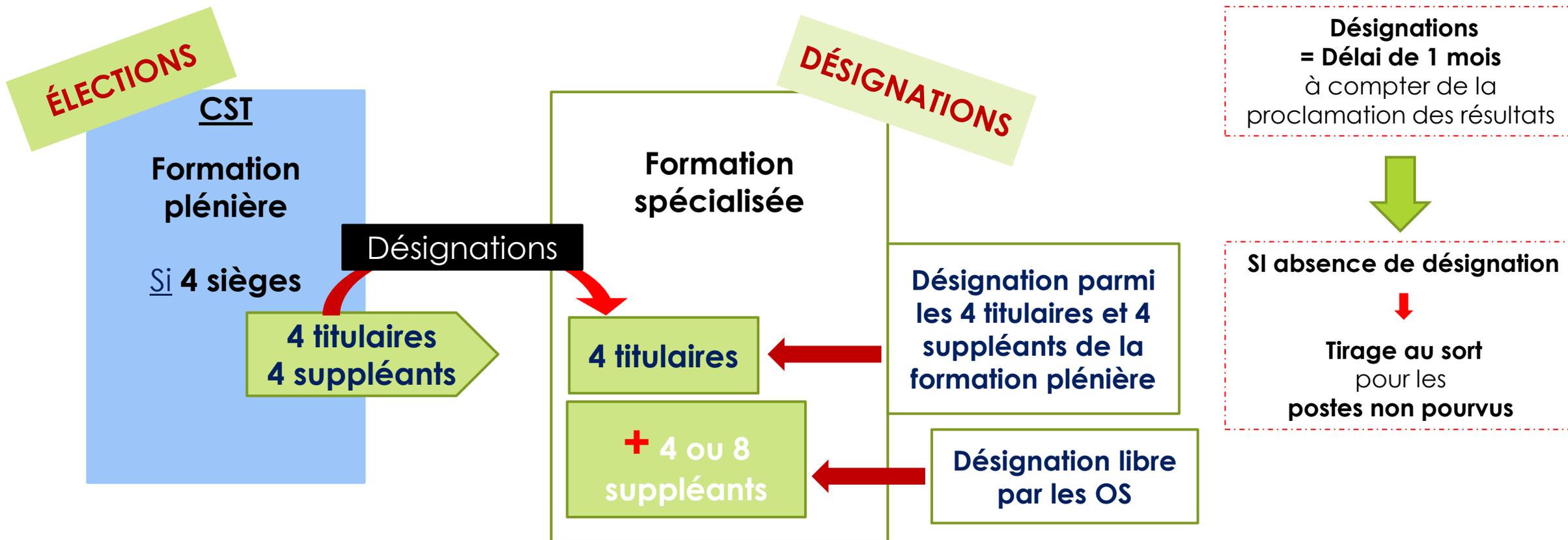
Les représentants du personnel titulaires et suppléants de la formation spécialisée de site ou de service peuvent être choisis parmi les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre de la collectivité territoriale ou de l'établissement ou du service de la collectivité ou de l'établissement au titre duquel la formation est instituée.

→ Articles 14 et du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

CST – Règles de composition

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Récapitulatif





Élections professionnelles

-

Les opérations électorales

Les opérations électorales

Les modalités de vote

Les opérations électorales

Les modalités de vote

Pour les CAP/CCP et CST placés auprès du CDG :

Les agents des collectivités et établissements publics de moins de 50 agents relevant d'une CAP, d'une CCP ou d'un CST placé auprès du CDG votent **par correspondance**.

*Le président du CDG peut également recourir au **vote électronique** selon les modalités définies par le décret n°2014-793 du 9 juillet 2014, après avis du CST.*

CAP
CCP
CST

Les opérations électorales

-

Vote par correspondance (CAP/CCP/CST)

Les opérations électorales

Vote par correspondance

L'autorité territoriale fixe le modèle des bulletins de vote et des enveloppes.

- **Pour les CAP et les CCP** : consultation obligatoire des organisations syndicales.
- **Pour les CST** : pas de consultation des organisations syndicales prévue par le décret du 10 mai 2021 **(recommandation toutefois)**

La charge financière des bulletins de vote et des enveloppes, leur fourniture et leur mise en place ainsi que l'acheminement des professions de foi et des enveloppes sont assumés par la collectivité territoriale ou l'établissement public.

Les opérations électorales

Vote par correspondance

➤ Les modalités de vote par correspondance :

Plusieurs étapes doivent être respectées :

- Chaque bulletin est mis sous **double enveloppe** :
 - **L'enveloppe intérieure** (de couleur) ne doit comporter ni mention ni signe distinctif,
 - **L'enveloppe extérieure** doit expressément comporter certaines mentions obligatoires :
 - « Elections au comité social territorial/ à la commission administrative paritaire pour la catégorie../à la commission consultative paritaire ... »,
 - l'adresse du bureau central de vote,
 - les nom et prénom de l'électeur,
 - Le grade ou l'emploi,
 - la mention de la collectivité territoriale ou de l'établissement qui l'emploie si l'instance est placée auprès d'un Centre de gestion,
 - la signature de l'électeur.
- Transmission obligatoire **par voie postale**.
- Le vote doit parvenir au bureau central de vote **avant l'heure fixée pour la clôture du scrutin**.

Les opérations électorales

Vote par correspondance

➤ Le matériel du vote par correspondance :

La collectivité (ou le CDG) est tenue de préparer et d'envoyer à chaque électeur :

- Les deux bulletins de vote,
- Les deux enveloppes de vote,
- Les professions de foi,
- Les enveloppes d'expédition T (*modèle à établir par la collectivité ou le CDG en lien avec la Poste ou un autre expéditeur*),
- Une notice explicative des modalités/consignes de vote par correspondance.

Les opérations électorales

-

Le bureau de vote (CAP/CCP/CST)

Les opérations électorales

Le bureau de vote

CAP
CCP
CST

Afin d'assurer le dépouillement des bulletins, le Centre de Gestion institue :

- un bureau central de vote,
- et, le cas échéant, des bureaux secondaires.

⇒ Pour les CAP et la CCP, l'instauration de bureaux secondaires nécessite l'avis préalable des organisations syndicales.

Concernant les CAP, il peut être mis en place des bureaux communs à 2 ou 3 CAP, après avis des organisations syndicales.

IMPORTANT

- **Arrêtés** du Président du CDG instituant les bureaux de vote pour chaque instance
- Recueillir l'**avis des organisations syndicales le plus tôt possible (bureaux secondaires + bureaux communs pour les CAP)**

Les opérations électorales

Le bureau de vote

Chaque bureau est **présidé** par l'**autorité territoriale** ou son représentant et comprend :

- **Un secrétaire** désigné par l'autorité territoriale, par arrêté.
⇒ *Il est conseillé de désigner un agent de la collectivité pour gérer les aspects administratifs.*
- **Un délégué de chaque liste** en présence (*différent du délégué de liste représentant l'organisation syndicale*), désigné par chaque organisation syndicale.
⇒ *Il est conseillé de désigner un délégué suppléant.*

CAP
CCP
CST

Le scrutin doit être ouvert sans interruption **pendant 6 heures au moins**.

Les horaires d'ouverture et de fermeture du scrutin sont décidés par **arrêté de l'autorité territoriale**.

Les opérations électorales

-

L'émargement (CAP/CCP/CST)

Les opérations électorales

L'émargement

Pour l'émargement des votes par correspondance sur les listes électorales des instances placées auprès d'un CDG, le Président du CDG peut fixer **une heure de début des opérations d'émargement antérieure à l'heure de clôture du scrutin.**

- ⇒ Prise d'un arrêté, après consultation des organisations syndicales,
- ⇒ L'arrêté peut intervenir au plus tard le 10^{ème} jour précédant la date du scrutin.

La liste électorale est émargée au fur et à mesure de l'ouverture de chaque enveloppe extérieure et l'enveloppe intérieure est déposée, sans être ouverte, dans l'urne contenant les suffrages des agents ayant voté directement.

Les opérations électorales

-

Le recensement des votes (CAP/CCP/CST)

Les opérations électorales

Le recensement des votes

L'opération de recensement s'effectue dès la clôture du scrutin.

Le nombre total de votants correspondant aux émargements sur la liste électorale.

CAP
CCP
CST

VOTE PAR CORRESPONDANCE

Liste électorale émargée au fur et à mesure de l'ouverture de chaque enveloppe extérieure

Enveloppe intérieure déposée dans l'urne sans être ouverte

Concernant les votes par correspondances, sont mises à part sans donner lieu à émargement :

- *Les enveloppes extérieures non acheminées par la poste ;*
- *Celles parvenues au bureau central de vote après l'heure fixée pour la clôture du scrutin ;*
- *Celles qui ne comportent pas lisiblement le nom et la signature de l'agent ;*
- *Celles qui sont parvenues en plusieurs exemplaires sous la signature d'un même agent.*



Les opérations électorales

-

Le dépouillement des votes (CAP/CCP/CST)

Les opérations électorales

Le dépouillement des votes

Aucune opération de dépouillement, de quelque nature que ce soit, ne doit être effectuée avant l'horaire de clôture du scrutin fixé au risque d'annuler ce scrutin.

La présence du président du bureau de vote (ou son représentant) ainsi qu'au moins 2 délégués de liste parmi les détenteurs des clés est indispensable pour autoriser le dépouillement.

Les votes par correspondance sont dépouillés en même temps que les votes directs à l'urne après qu'il a été procédé à leur recensement.

Les opérations électorales

Le dépouillement des votes

Pour qu'un vote soit considéré valable, il y a lieu de vérifier que le vote réalisé à bulletin secret s'est bien fait :

- pour une liste complète,
- sans radiation ni adjonction de noms,
- et sans modification de l'ordre de présentation des candidats.

À l'inverse, sont considérés comme nuls :

- *Les bulletins blancs,*
- *Les enveloppes sans bulletin,*
- *Les enveloppes contenant plusieurs bulletins de listes différentes,*
- *Les bulletins non insérés dans l'enveloppe intérieure (pour les votes par correspondance) ou insérés dans une enveloppe non réglementaire,*
- *Les bulletins ne respectant pas le secret de vote,*
- *Les bulletins ou enveloppes comportant des mentions injurieuses.*

Les opérations électorales

Le dépouillement des votes

Le dépouillement au bureau central de vote

Dépouille les votes directs et les votes par correspondance.

Un procès-verbal de recensement et de dépouillement mentionne :

- Le nombre de votants,
- Le nombre de suffrages valablement exprimés,
- Le nombre de votes nuls,
- Le nombre de voix obtenu par chaque liste en présence.

Un **procès verbal récapitulatif** (récolement de l'ensemble des opérations électorales : bureaux secondaires + central) est dressé.

À l'issue, le bureau central de vote procède à l'attribution des sièges et proclame les résultats.

Un exemplaire du procès verbal est adressé sans délai **au préfet** du département et aux **délégués de liste**.

Les opérations électorales

Le dépouillement des votes

Le dépouillement aux bureaux secondaires

Les bureaux secondaires ne procèdent pas au dépouillement des votes par correspondance. Seul le bureau central est habilité pour dépouiller les votes par correspondance.

Un procès verbal de recensement et de dépouillement est rédigé par les membres du bureau.

Transmission du PV au bureau de vote central et affichage du PV dans le bureau de vote secondaire.

Les opérations électorales

- La comptabilisation et l'attribution des sièges (CAP/CCP/CST)

Les opérations électorales

La comptabilisation

Le bureau central de vote :

- constate le nombre total de votants,
- détermine le nombre total de suffrages valables,
- détermine le nombre de voix obtenues par chaque liste.

Lorsque des organisations syndicales ont établi une liste commune, les suffrages exprimés sont répartis entre elles sur la base qu'elles ont indiquée et rendue publique lors du dépôt des candidatures ;

Lorsqu'aucune indication n'a été fournie, la répartition se fait à parts égales.

Le bureau central de vote détermine **le quotient électoral** en divisant le nombre de suffrages valables par le nombre de représentants titulaires à élire dans l'instance.

Les opérations électorales

L'attribution des sièges

Les sièges sont attribués par le bureau central de vote :

- À la proportionnelle
- Au quotient électoral puis à la plus forte moyenne

Les modalités de calcul sont les suivants :

1) Pour connaître le nombre de sièges attribués à chaque liste, il convient de calculer **le quotient électoral** comme suit :

Suffrage exprimé (nombre de voix) / nombre de sièges à pourvoir par voie d'élection

2) On calcule ensuite le nombre de sièges pour chaque liste en fonction de ce **quotient électoral** :

Nombre de voix de liste / quotient électoral

3) Dans l'hypothèse où après l'application de ce mécanisme des sièges restent à pourvoir, les sièges restant à pourvoir sont attribués suivant la règle de **la plus forte moyenne** :

Nombre de voix / (nombre de sièges obtenus au quotient + 1)

Les opérations électorales

L'attribution des sièges

EXEMPLE

Un CST est composé de 8 membres. 4 représentants titulaires doivent être désignés.

334 agents sont inscrits, et le nombre de bulletins valablement exprimés est de 302.

- **Nombre de voix par liste** : Liste A = 136, liste B = 110, Liste C = 56
- **Le quotient électoral est égale à $302/4 = 75,5$**
- **Le calcul au quotient électoral est le suivant** : nombre de voix de la liste/quotient électoral = nombre de sièges au quotient

| Attribution des sièges au quotient | Sièges à pourvoir |
|------------------------------------|-------------------|
| Liste A = $136/75,5 = 1,80$ | 1 siège |
| Liste B = $110/75,5 = 1,45$ | 1 siège |
| Liste C = $56/75,5 = 0,74$ | 0 siège |



*Il reste donc
2 sièges à pourvoir*

Les opérations électorales

L'attribution des sièges

EXEMPLE (suite)

Attribution des sièges à la plus forte moyenne :

- Le calcul est le suivant : nombre de voix / (nombre de sièges obtenus au quotient + 1)

Attribution du 3^{ème} siège :

- Liste A = $136/(1+1) = 68$ **soit 1 siège**
- Liste B = $110/(1+1) = 55$
- Liste C = $56/(0+1) = 56$

Attribution du 4^{ème} siège :

- Liste A = $136/(2+1) = 45,33$
- Liste B = $110/(1+1) = 55$
- Liste C = $56/(0+1) = 56$ **soit 1 siège**

Au final :

La liste A obtient 2 sièges,
La liste B obtient 1 siège,
La liste C obtient 1 siège.

Un nombre de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires est désigné selon l'ordre de présentation de la liste.

Les opérations électorales

L'attribution des sièges – Cas particuliers

L'hypothèse où des listes ont la même moyenne : Le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix.

- Si ces listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué à la liste qui a présenté le plus grand nombre de candidats au titre de l'instance.
- **En cas d'égalité de voix et de nombre de candidats**, le siège est attribué par tirage au sort.

L'hypothèse des listes incomplètes (nombres de sièges obtenus supérieur au nombre de candidats) :

- **Pour les CAP** : les sièges sont attribués à la liste qui l'obtient en second dans l'ordre d'attribution résultant du quotient électoral,
- **Pour la CCP** : les sièges sont attribuées par tirage au sort,
- **Pour les CST** : les sièges sont attribuées par tirage au sort.

Les opérations électorales

L'attribution des sièges – Cas particuliers

L'hypothèse de sièges non pourvus faute de candidats : Dans l'hypothèse où une partie ou la totalité des sièges n'a pu être pourvue par voie d'élection (*en cas de carence de listes de candidats ou faute de candidats en nombre suffisant...*), l'instance est complétée **par tirage au sort** parmi les électeurs qui remplissent les conditions d'éligibilité à cette instance.

Le jour, l'heure et le lieu du tirage au sort sont annoncés **au moins 8 jours** à l'avance par affichage dans les locaux administratifs.

Le tirage au sort est effectué par le Président du CDG (*ou son représentant*) après convocation des membres du bureau central de vote afin qu'ils assistent au tirage au sort. Tout électeur peut également assister à ce tirage au sort.

Particularité pour le CST : Si les agents désignés par tirage au sort n'acceptent pas leur nomination, les sièges vacants des représentants du personnel sont attribués à des représentants des collectivités ou des établissements dont relève le personnel.

Les opérations électorales

La désignation des représentants titulaires et suppléants

Les **représentants titulaires** sont désignés selon **l'ordre de présentation de la liste**.

Chaque liste a droit à un **nombre de sièges** de **représentants suppléants égal** à celui des **représentants titulaires**.

Les **suppléants sont désignés**, dans l'ordre de présentation de la liste, parmi les **candidats venant immédiatement à la suite des représentants titulaires**.

Les opérations électorales

La proclamation et la publicité des résultats (CAP/CCP/CST)

Les opérations électorales

La proclamation et la publicité des résultats

230

Après avoir procédé au récolement des opérations de chaque bureau, le bureau central de vote établit le **procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales** et procède immédiatement à la **proclamation des résultats**.

CAP
CCP
CST

Un exemplaire du procès-verbal est immédiatement adressé :

- Au préfet du département, sans délai.
- Aux délégués de liste (représentant les OS dans les opérations électorales).

Pour les CST : le CDG informe les collectivités territoriales et établissements affiliés au centre et comptant moins de 50 agents, du résultat des élections.

Pour les CAP et la CCP : le CDG informe les collectivités et établissements affiliés, du résultat des élections.

Chaque collectivité ou établissement assure la publicité des résultats.

Les opérations électorales

-

Les contestations
(CAP/CCP/CST)

Les opérations électorales

Les contestations

Les électeurs **peuvent contester** la validité des opérations électorales dans un délai de 5 jours francs à compter de la proclamation des résultats :

- Devant le président du bureau central de vote,
- Puis, le cas échéant, devant la juridiction administrative.

Le président du bureau central statue dans les 48 heures suivant la contestation et est tenu de motiver sa décision.

Une copie de la décision est adressée **immédiatement** au préfet du département.

Les opérations électorales

-

Vote électronique (CAP/CCP/CST)

Les opérations électorales

Vote électronique

Les élections professionnelles peuvent se tenir par le biais d'un **vote électronique**.

L'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement peut décider, après délibération et après avis du Comité Social Territorial compétent, de recourir au vote électronique.

La délibération précise s'il s'agit ou non d'une **modalité exclusive pour l'expression des suffrages**.

Le décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 précise les conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de consultation.

Les opérations électorales

Vote électronique

Le décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 vise notamment à garantir le respect des principes fondamentaux qui commandent les opérations électorales :

- secret du vote,
- sincérité des opérations électorales,
- surveillance du scrutin,
- et possibilité de contrôle par le juge.

IMPORTANT : Dans l'hypothèse de la mise en place du vote électronique, les délais réglementaires sont modifiés. En effet, ils tiennent compte du 1^{er} jour de l'ouverture du scrutin.

Exemple : pour une durée de scrutin de 8 jours

- Ouverture du scrutin : jeudi 1^{er} décembre
- Dépôt des listes de candidats (Jour du scrutin - 6 semaines) : jeudi 20 octobre 2022

(et non jeudi 27 octobre 2022)

Les opérations électorales

Vote électronique

La délibération

La délibération portant mise en place du vote électronique doit notamment indiquer :

- Les modalités de fonctionnement du système de vote électronique retenu, le calendrier et le déroulement des opérations électorales,
- Les jours et heures d'ouverture et de clôture des scrutins,
- L'organisation des services en charge de la conception, gestion, maintenance et contrôle effectif du système de vote électronique secret du vote,
- Les modalités de l'expertise préalable et indépendante du système de vote,
- La composition de la cellule d'assistance technique mise en place par la collectivité chargée de veiller au bon fonctionnement du système.

→ **article 4 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014**

Les opérations électorales

Vote électronique

La préparation des opérations électorales

La délibération peut autoriser la collectivité ou l'établissement à **mettre en ligne** ou à communiquer aux électeurs sur support électronique au moins 15 jours avant le 1^{er} jour du scrutin, les candidatures et professions de foi.

Elle fait aussi l'objet d'une transmission sur papier.

Une information relative aux modalités d'accès aux candidatures et aux professions de foi est communiquée aux électeurs. À noter que **l'affichage** s'impose même lorsque les candidatures sont mises en ligne.

→ **article 13 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014**

Les opérations électorales

Vote électronique

La préparation des opérations électorales

Concernant les listes électorales de chaque scrutin, celles-ci sont établies selon les dispositions réglementaires prévues pour chaque instance. **Des formulaires** peuvent être prévus par délibération pour permettre l'envoi par voie électronique des demandes de rectification.

La consultation en ligne de la liste électorale n'est ouverte par scrutin qu'aux électeurs prenant part à ce scrutin et aux OS ayant déposé une candidature.

Chaque électeur reçoit, par courrier, au moins 15 jours avant le 1er jour du scrutin une note d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales et le moyen d'authentification.

→ *articles 13 et 14 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014*

Les opérations électorales

Vote électronique

Les bureaux de vote

Chaque scrutin donne lieu à :

- Constitution d'un bureau de vote électronique,
- Si besoin, à des bureaux de vote centralisateurs responsables de plusieurs scrutins.

Les bureaux de vote électronique sont composés :

- D'un Président, d'un secrétaire désignés par l'organe délibérant de la collectivité
- D'un délégué de liste désigné par chacune des OS candidates aux élections.

En cas d'absence ou d'empêchement, le président est remplacé par le secrétaire.

→ Article 9 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014

Les opérations électorales

Vote électronique

Les bureaux de vote

Si plusieurs modalités de vote coexistent, pour un même scrutin, le bureau de vote électronique tient lieu de bureau central.

Les membres des bureaux de vote électronique sont chargés notamment du contrôle de régularité du scrutin.

À ce titre, ils bénéficient d'**une formation** d'au moins 1 mois avant l'ouverture du scrutin sur le système de vote électronique.

→ *Articles 10-1 et 11 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014*

Les opérations électorales

Vote électronique

Le déroulement du scrutin

En amont des opérations de scellement, il est procédé à des tests du système de vote et de dépouillement sous le contrôle de la collectivité et des délégués de liste.

Avant le début du scrutin, le bureau de vote électronique procède à la répartition des clés de chiffrement et s'assure que toutes les opérations de contrôle, d'expertise, ... ont été effectuées.

Chaque détenteur de clés en est responsable.

→ *Articles 15 et 16 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014*

Les opérations électorales

Vote électronique

Le déroulement du scrutin

Le vote électronique peut s'effectuer à partir de **tout poste informatique connecté à internet**.

Les opérations de vote électronique par internet peuvent être réalisées :

- sur le lieu de travail pendant les heures de service
- à distance, pendant une heure qui ne peut être inférieure à 24 heures et qui ne peut être supérieure à 8 jours.

La collectivité ou l'établissement (ou le Centre de gestion lorsque l'instance est instaurée auprès de celui-ci) doit permettre aux électeurs d'exprimer leur vote par internet **sur un poste dédié dans un local aménagé à cet effet**, situé dans ses services et accessible pendant les heures de service.

Les opérations électorales

Vote électronique

Le déroulement du scrutin

La délibération fixe la durée de mise à disposition des postes dédiés, identique à celle durant laquelle le vote à distance est ouvert.

Pour se connecter au système de vote, l'électeur doit s'identifier par le moyen d'**une authentification** qui lui aura été transmise.

Une fois authentifié, l'électeur accède aux listes de candidats des organisations syndicales candidates, lesquelles doivent apparaître simultanément à l'écran.

Le vote blanc est possible.

Les opérations électorales

Vote électronique

Le déroulement du scrutin

Le vote doit apparaître à l'écran clairement et doit pouvoir être modifié avant validation.

Attention : Toute modification est interdite après le vote.

Le suffrage exprimé est anonyme et chiffré par le système jusqu'à dépouillement. L'émargement fait l'objet d'un horodatage.

Enfin, le vote et l'émargement font l'objet d'un accusé réception pour l'électeur

Les opérations électorales

Vote électronique

Le déroulement du scrutin

La collectivité (ou le prestataire) doit créer les conditions techniques et sécuritaires pour que le dispositif relatif à la liste d'émargement et à l'urne électronique garantisse aucune modification durant le déroulement du scrutin.

En cas d'incident (altération des données en raison d'une panne ou attaque), le bureau de vote électronique centralisateur est habilité à prendre toute mesure d'information et de sauvegarde.

Le Président du bureau de vote informe sans délai l'autorité territoriale qui peut autoriser la suspension ou la reprise des opérations de vote.

→ *Articles 20 I et 21 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014*

Les opérations électorales

Vote électronique

La clôture des opérations

Dès la clôture du scrutin, tout est figé et scellé sur l'ensemble des serveurs.

La présence du Président et d'au moins 2 délégués parmi les détenteurs de clés est impérative pour autoriser le dépouillement des suffrages exprimés.

Un contrôle de cohérence est opéré pour vérifier que la somme des suffrages et blancs correspond un nombre de votants ayant émargés.

→ *Article 23 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014*

Les opérations électorales

Vote électronique

La clôture des opérations

Le procès-verbal est établi par le secrétaire et contresigné par les autres membres.

Le système de vote électronique est scellé après la décision de clôture du dépouillement prise par le Président du bureau de vote.

Si un électeur a voté à l'urne et/ou par correspondance, les votes émis par voie électronique sont pris en compte, bien qu'un électeur, qui n'a pas voté par voie électronique, puisse être autorisé à l'urne.

→ *Article 24 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014*

Les opérations électorales

Vote électronique

La clôture des opérations

Le Centre de Gestion conserve sous scellés pendant 2 ans les fichiers supports comprenant :

- La copie des programmes sources et exécutables,
- Les matériels de vote,
- Les fichiers d'émargement,
- Les fichiers de résultats et de sauvegarde

À défaut de contentieux au terme du délai de 2 ans, les fichiers supports sont détruits.

→ *Article 25 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014*



**Merci pour votre
attention**

Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT