

LE MAG RH



Focus du mois :
**Le service de
 médecine
 préventive**

Journal Mensuel
 Mai 2022, Numéro 43

Au sommaire :

- **Actualités statutaires**.....2
- **Jurisprudences**3
- **Question écrite**3
- **Focus**.....4
- **FAQ**5
- **Votre CDG & Vous**.....6



Protection sociale complémentaire : les montants de référence et les garanties minimales sont connus

Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 précise les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance et définit les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs au financement des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques santé et prévoyance.

Dans le détail, les montants de référence sont les suivants :

- **Pour la prévoyance** : à compter du 1^{er} janvier 2025, les employeurs territoriaux seront tenus de participer mensuellement, à hauteur d'au moins 20 % de 35 euros (soit 7 euros par agent).
- **Pour la santé** : à compter du 1^{er} janvier 2026, les employeurs territoriaux seront tenus de participer mensuellement, à hauteur d'au moins 50 % de 30 euros (soit 15 euros par agent).

Le décret détermine en parallèle les garanties minimales pour le risque d'incapacité temporaire de travail et le risque d'invalidité des fonctionnaires relevant de la CNRACL (article 3 du décret) et des agents relevant du régime général de la sécurité sociale (article 4).

➤ [Décret n°2022-581 du 20 avril 2022](#)

Reclassement : un décret adapte les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement

Un décret en date du 22 avril 2022 modifie le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985, afin d'assouplir la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR).

Ce décret introduit notamment la possibilité de moduler le point de départ de la PPR dans les cas suivants :

- Sur demande du fonctionnaire, la PPR débute à compter de la date à laquelle l'autorité territoriale a sollicité l'avis du conseil médical. Dans ce cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du Centre de gestion peut mettre fin à la PPR.
- Sous réserve d'un accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale (ou le président du CNFPT ou du CDG), la date de début de la PPR peut être reportée dans la limite d'une durée de deux mois.
- Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou d'un congé lié aux charges parentales, la PPR débute à compter de la reprise des fonctions de l'agent.

Outre la modulation du point de départ de la PPR, le décret organise le report de la date de fin de la PPR lorsque l'agent a bénéficié de congés pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou d'un des congés liés aux charges parentales en cours de PPR. À ce titre, la date de fin de la PPR est reportée de la durée du congé.

Il est également reconnu la possibilité aux employeurs territoriaux de proposer des emplois compatibles avec l'état de santé du fonctionnaire pouvant être pourvus par la voie du détachement, en l'absence de demande du fonctionnaire et après un entretien avec ce dernier.

Enfin, le décret ouvre la possibilité pour le fonctionnaire de demander à bénéficier des modalités de reclassement dès que l'avis du conseil médical a été sollicité. Il pourra en bénéficier dès la reconnaissance de son inaptitude physique.



Le décret est entré en vigueur le 1^{er} mai et les dispositions sont applicables aux procédures de reclassement et aux PPR engagées à cette même date.

➤ [Décret n° 2022-626 du 22 avril 2022](#)

Sages-femmes territoriales : la grille indiciaire fait l'objet d'une revalorisation

Transposition du Ségur de la Santé, un décret du 28 avril procède à la revalorisation de la grille indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales.

Depuis le mois d'avril 2022, l'échelonnement indiciaire est fixé comme suit :

Échelons	Indices bruts	Échelons	Indices bruts
Sage-femme hors classe		Sage-femme de classe normale	
10 ^{ème} échelon*	1027	10 ^{ème} échelon*	880
9 ^{ème} échelon	1024	9 ^{ème} échelon	824
8 ^{ème} échelon	974	8 ^{ème} échelon	780
7 ^{ème} échelon	929	7 ^{ème} échelon	732
6 ^{ème} échelon	887	6 ^{ème} échelon	694
5 ^{ème} échelon	841	5 ^{ème} échelon	660
4 ^{ème} échelon	795	4 ^{ème} échelon	631
3 ^{ème} échelon	755	3 ^{ème} échelon	607
2 ^{ème} échelon	716	2 ^{ème} échelon	577
1 ^{er} échelon*	676	1 ^{er} échelon	541

* Le décret prévoit le versement d'une indemnité différentielle, pour les fonctionnaires classés au 1^{er} échelon du grade de sage-femme de classe normale (24,67 euros brut mensuel) et au 10^{ème} échelon du grade de sage-femme hors classe (49,33 euros brut mensuel) dans la mesure où la revalorisation sur ces deux échelons est moins importante que sur les autres échelons du cadre d'emplois.

➤ [Décret n°2022-753 du 28 avril 2022](#)

Rémunération : Une « prime de revalorisation » attribuée à certains agents publics au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux

Dans la continuité de la revalorisation salariale des métiers de l'accompagnement social et du médico-social, le décret n°2022-728 du 28 avril 2022 prévoit la possibilité pour certains agents publics de la filière médico-sociale qui exercent des fonctions d'accompagnement auprès des publics fragiles et qui ne bénéficient pas du Compétent de Traitement Indiciaire, de percevoir une prime de revalorisation.

Cette prime de revalorisation est fixée selon les montants suivants :

- Une prime de revalorisation de 49 points d'indice majoré (soit 183 euros nets)

Sont notamment concernés par cette prime de revalorisation, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois mentionnés en annexe du décret ainsi que les agents contractuels exerçant à titre principal des fonctions d'accompagnement socio-éducatif dans les services de protection maternelle infantile (PMI), l'aide sociale à l'enfance (ASE), dans les établissements ou services sociaux ou médico-sociaux (ESMS), dans les services départementaux d'action sociale, ainsi que dans les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale (CCAS ou CIAS).

Pour les catégories de personnels précités, l'autorité territoriale arrêtera la liste des bénéficiaires « au regard des critères d'attribution qu'elle retient ».

- Une prime de revalorisation d'un montant de 517 euros bruts.

Cette prime concerne uniquement les agents qui exercent les fonctions de médecin au sein de certains établissements et services sociaux et médicaux sociaux.



L'attribution de cette prime est facultative. Elle est conditionnée par l'adoption d'une délibération par la collectivité ou de l'établissement public, après avis du comité technique.

➤ [Décret n° 2022-728 du 28 avril 2022](#)

Stagiaires : Un fonctionnaire stagiaire peut se voir refuser sa titularisation pour faute disciplinaire à condition qu'il ait été mis à même de faire valoir ses observations

En raison des difficultés relationnelles qu'il rencontrait avec les usagers et leurs familles, ses collègues de travail, ainsi que de par divers comportements inappropriés, un fonctionnaire stagiaire employé au sein d'un EHPAD s'est vu opposer un refus de titularisation et a été licencié pour insuffisance professionnelle.

Pour le juge administratif, ces griefs, s'ils sont susceptibles de se rattacher à l'appréciation générale de la manière de servir du requérant pouvant fonder un licenciement pour insuffisance professionnelle, sont aussi de nature à justifier une sanction disciplinaire.

La circonstance que ces faits «seraient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une décision de refus de titularisation», mais ce «pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations». Ce qui ne fut pas le cas en l'espèce.

➤ [CAA Nancy, 6 juillet 2021, n°20NC00391](#)

Discipline : La mesure de suspension d'un agent public doit s'inscrire dans le cadre d'une procédure disciplinaire

Par un arrêté en date du 16 août 2017, un recteur a décidé de suspendre de ses fonctions, pour une durée de quatre mois, une professeur des écoles qui exerçait les fonctions de directrice d'un établissement scolaire. Par un arrêté du 15 décembre 2017, la mesure de suspension a été prolongée avant de procéder au retrait de l'emploi de directrice dans l'intérêt du service le 24 janvier 2018.

Saisi sur la légalité des décisions de suspension du fonctionnaire, le juge administratif rappelle que la suspension d'un fonctionnaire est une mesure à caractère conservatoire, prise dans le souci de préserver l'intérêt du service lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité (*en application de l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, désormais repris aux articles L.531-1 et L.531-5 du CGFP*).

Il ressort de la lettre du 15 décembre 2017 que la mesure de suspension a été prolongée « dans l'attente de l'avis de la commission administrative paritaire départementale concernant les procédures de retrait d'emploi de directrice d'école et de mutation dans l'intérêt du service ». Ainsi, à la date à laquelle il a prolongé la mesure de suspension, le recteur n'envisageait pas d'engager de procédure disciplinaire à raison des faits ayant justifié la suspension de l'agent, qui ne faisait pas l'objet, en parallèle, de poursuites pénales. Par conséquent, la prorogation de la mesure suspension n'était plus justifiée.

➤ [CAA Bordeaux, 10 décembre 2021, n°20BX00754](#)

Cumul d'activités : Un employeur est fondé à récupérer les sommes perçues par l'agent au titre de son activité accessoire interdite

Un syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU) a émis un titre exécutoire pour le reversement de rémunérations perçues par un agent public, au titre d'activités accessoires exercées sans autorisation.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'exercice d'une activité accessoire est autorisé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions confiées aux agents publics et qu'elle n'affecte pas leur exercice. L'agent doit adresser préalablement une demande écrite précisant l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée, ainsi que la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité. En l'espèce, aucune demande écrite conforme aux exigences réglementaires n'a été réalisée par l'agent.

Ainsi, le SIVU est fondé à récupérer les sommes perçues par son agent public au titre des activités accessoires interdites, sans que cela ne constitue un enrichissement sans cause de la collectivité, ni que s'applique la prescription biennale.

➤ [CAA Nancy, 30 mars 2022, N°20NC00507](#)

Situation des agents publics en accident ou maladie imputable au service

Question :

Le Gouvernement envisage-t-il de modifier les règles relatives au maintien de la rémunération des agents publics territoriaux en accident ou maladie imputable au service ?

Réponse :

En application de l'article L. 822-22 du Code Général de la Fonction Publique, le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite.

S'agissant du régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux, ses modalités d'attribution sont régies par les principes de libre administration des collectivités locales et de parité entre fonction publique d'État et fonction publique territoriale.

En application de ces principes, les collectivités sont libres d'instituer ou non un régime indemnitaire qui doit alors être fixé dans la limite de celui des fonctionnaires de l'État qui leur sont équivalents. Dans la mesure où l'article 1^{er} du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés prévoit le maintien des primes et indemnités dans les mêmes proportions que le traitement en cas de placement en CITIS, les employeurs territoriaux ont, en vertu des principes précités, la possibilité, par délibération, de maintenir le régime indemnitaire de leurs agents placés en CITIS.

S'agissant des agents contractuels de la fonction publique territoriale, ils bénéficient en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès. Les intéressés ont alors droit au versement par l'autorité territoriale de leur plein traitement pendant un mois dès leur entrée en fonctions, deux mois après un an de services ou trois mois après trois ans de services. Outre le maintien de leur rémunération statutaire, ils perçoivent, en tant qu'affiliés au régime général de la sécurité sociale, des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), pendant les vingt-huit premiers jours de l'arrêt de travail, égales à 60 % de leur salaire journalier de référence plafonné puis, à partir du 29^{ème} jour d'arrêt de travail, des IJSS majorées à 80 % de leur salaire journalier de référence plafonné.

Ces modalités de calcul plus favorables à partir du 29^{ème} jour d'arrêt justifient l'absence de maintien d'un demi-traitement au titre de la protection statutaire compte tenu des règles de subrogation.

Dans ce cadre, le Gouvernement n'envisage pas de modifier ces dispositifs dont bénéficient les agents territoriaux.

[Question écrite n°41389 publiée au JO de l'Assemblée nationale, 26/04/2022](#)

Le service de médecine préventive



Dans la Fonction Publique Territoriale, le **service de médecine préventive** a pour objet de suivre l'état de santé de chacun des agents et d'adapter en permanence les postes de travail aux contraintes physiologiques et psychologiques de l'Homme. La médecine préventive est une approche globale et préventive, qui intervient donc au niveau collectif et individuel.

Marqué par un contexte de diminution générale du nombre de médecins du travail et des difficultés croissantes en matière de recrutement, le service de médecine préventive a pris le chemin de nouvelles orientations gouvernementales suite à la publication du [décret n° 2022-551 du 13 avril 2022](#) relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale.



L'objectif recherché est d'améliorer l'organisation des services afin de favoriser le développement d'équipes pluridisciplinaires dans ces services, de permettre de libérer du temps médical, et de mettre en œuvre l'équilibre nécessaire entre visites médicales et activités en milieu professionnel.

Création et organisation du service de médecine préventive

Chaque collectivité et établissement public doit disposer d'un service de médecine préventive appartenant :

- **Soit à son propre service,**
- **Soit à un service commun à plusieurs employeurs,**
- **Soit à un service créé par le Centre de gestion.**



Suite à l'entrée en vigueur du décret du 13 avril 2022, une incertitude demeure concernant le maintien de la possibilité offerte aux collectivités de recourir à un service inter-entreprises pour assurer le suivi médical de leurs agents. Des précisions de la DGCL sont attendues sur ce point.

Les missions du service de médecine préventive sont assurées par les membres d'**une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail** ([article 11 du décret n°85-603 du 10 juin 1985](#)).



Le décret du 13 avril 2022 permet aux missions d'être assurées par une équipe pluridisciplinaire (exemple : infirmiers en santé au travail, ingénieur prévention, ergonomes, psychologues, assistantes sociales, etc.) et non-plus seulement par les médecins.

De plus, afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, paramédicales, techniques et organisationnelles nécessaires

à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de médecine préventive peuvent faire appel, **à des professionnels de la santé au travail ou à des organismes possédant des compétences dans ces domaines.**

Enfin, le service de médecine préventive **dispose des locaux, matériels et équipements** lui permettant d'assurer ses missions.



L'utilisation des termes « médecin du travail » est généralisée en lieu et place des références au médecin de prévention ([article 23 du décret du 13 avril 2022](#)).

L'autorité territoriale est chargée d'organiser l'accès des médecins du travail **à la formation continue**, afin de permettre à ces derniers de satisfaire à leur obligation de développement professionnel continu.

La télémédecine

Le décret du 13 avril 2022 ouvre la possibilité du recours à la télémédecine. Il appartient au médecin du travail d'évaluer l'opportunité de l'exercice des missions à distance, notamment au regard du motif de la visite, des moyens du service et du poste d'affectation des agents.

Missions du service de médecine préventive

Par principe, le service de médecine préventive exerce **deux types de missions** :

• La surveillance médicale des agents

Le service a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents publics, notamment en surveillant leur état de santé. À ce titre, les agents font l'objet d'une surveillance médicale à plusieurs reprises :

- **Lors du recrutement** : le but est de veiller que le poste de travail envisagé convienne à l'état de santé de l'agent ([article L.812-4 du CGFP](#)).
- **Une visite d'information et de prévention périodique** : au minimum tous les deux ans, afin notamment d'interroger l'agent sur son état de santé et d'identifier si celui-ci ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ([article 20 du décret du 10 juin 1985](#)).

Il est à noter que cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole formalisé.

- **Les visites particulières** : le médecin du travail réalise une surveillance médicale particulière à l'égard de certains agents tels que les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes,... ([article 21 du décret du 10 juin 1985](#)).

Outre les diverses visites médicales, le médecin du travail peut prescrire ou recommander **des examens complémentaires** dans certaines situations ([article 22 du décret du 10 juin 1985](#)).

Le médecin du travail est désormais **exclusivement compétent** pour proposer **des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions qui seraient justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents** ([article 24 du décret du 10 juin 1985](#)).



Les activités des membres de l'équipe pluridisciplinaire font l'objet d'une formalisation écrite.

• L'action sur le milieu professionnel

Le service de médecine préventive **est consulté** par l'autorité territoriale sur les mesures de nature à améliorer l'hygiène générale des locaux, la prévention des accidents et des maladies professionnelles et l'éducation sanitaire ([article L.812-5 du CGFP](#)).

L'article 14 du décret du 10 juin 1985 détermine les champs relevant de la mission de conseil du service de médecine préventive.



Sur ce dernier point, le décret du 13 avril 2022 ajoute un nouveau domaine sur lequel le service de médecine préventive est amené à conseiller l'autorité territoriale, à savoir l'évaluation des risques professionnels.

En parallèle, le médecin du travail est également chargé :

- D'établir la fiche des risques professionnels ([article 14-1 du décret du 10 juin 1985](#)),
- D'assister aux séances de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, du comité social territorial ([article 14-2 du décret du 10 juin 1985](#)),
- De signaler, par écrit à l'autorité territoriale, les risques pour la santé des agents en rapport avec le milieu du travail, qu'il constate ([article 14-3 du décret du 10 juin 1985](#)).

L'autorité territoriale devra désormais transmettre au médecin du travail **les fiches de données de sécurité** délivrées par les fournisseurs des produits dangereux.



*Les autres champs d'actions du service de médecine préventive en milieu professionnel sont **maintenus** (exemple : études et enquêtes épidémiologiques, information avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, association aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité, etc.).*



? À quelle date l'effectif et la part respective de femmes et d'hommes doivent-ils être arrêtés en vue des élections professionnelles de 2022 ?

Réponse :

Au plus tard 6 mois avant la date du scrutin, les effectifs au 1^{er} janvier 2022 ainsi que la part respective de femmes et d'hommes doivent être arrêtés / fixés. Cette étape est importante car elle permet d'arrêter la composition de l'instance, à savoir le nombre de représentants du personnel titulaires (CAP, CCP et CST) et de permettre aux organisations syndicales d'établir leur liste des candidats en respectant cette part respective de femmes et d'hommes.

Pour les élections professionnelles de 2022, un arrêté en date du 9 mars 2022 fixe la date des élections au **8 décembre 2022**. En cas de recours au vote électronique, les opérations se dérouleront pendant une période qui ne peut être inférieure à 24 heures et supérieure à 8 jours, et devra s'achever le 8 décembre.

Ainsi, l'effectif et la part respective de femmes et d'hommes sont déterminés **le 8 juin 2022 au plus tard** (*sauf en cas de vote électronique, où dans ce dernier cas, l'effectif et la part respective de femmes et d'hommes sont déterminés sur la période comprise entre le 1^{er} et le 8 juin 2022, selon la date arrêtée par l'autorité territoriale*).

? Le demi-traitement du fonctionnaire placé en congé pour raison de santé est-il reconstitué au moment de son décès pour le calcul du capital décès ?

Réponse : OUI.

L'article 1^{er} du décret n°2021-176 du 17 février 2021 prévoit : « Par dérogation aux articles D. 712-19, D. 712-23-1 et D. 712-24 du code de la sécurité sociale, le montant du capital décès mentionné à ces articles est égal à la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé telle que prévue par les dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Pour le calcul du capital décès, **le traitement à prendre en considération est celui afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès.** »

Dans une foire aux questions en date du 16 février 2022, la DGAFP considère qu'**il est nécessaire de reconstituer le traitement du fonctionnaire, dans son intégralité**, pour calculer le capital décès en fonction de l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement étant maintenus dans leur totalité durant ces congés, ils seront intégrés à l'assiette de calcul du capital décès. Les autres indemnités instituées par un texte législatif et réglementaire seront prises en compte pour leur montant réellement versé durant les douze mois précédant la date du décès du fonctionnaire.

? Un fonctionnaire peut-il poser un congé sans solde dans la fonction publique ?

Réponse : NON.

Le congé sans solde n'existe pas en tant que tel dans la fonction publique. Il s'agit d'une notion relevant du secteur privé, qui n'est d'ailleurs pas plus réglementée par le code du travail.

Toutefois, dans la fonction publique, s'agissant d'une absence pour convenances personnelles, le fonctionnaire titulaire pourrait éventuellement bénéficier d'une période de disponibilité.

La disponibilité pour convenances personnelles est accordée sur demande écrite de l'agent et sous réserve des nécessités de service.

En temps normal, l'autorité territoriale peut exiger de l'agent qu'il « respecte un délai maximal de préavis de trois mois » à compter de la notification de la demande et la date souhaitée de mise en disponibilité (art. L511-3 du Code Général de la Fonction Publique – anciennement art. 14 bis de la Loi 83-634).

Elections professionnelles 2022

- Listes électorales

Après l'arrêt des effectifs au 1^{er} janvier qui a permis de déterminer :

- les collectivités et établissements disposant de leurs propres instances (CST notamment pour les affiliés),
- les collectivités et établissements relevant du CST du Centre de Gestion,
- le nombre de membres représentants du personnel siégeant aux CAP, CCP et CST

les semaines à venir vont être consacrées au **contrôle des pré-listes électorales**.

Dans le courant de la semaine 24, vous allez recevoir par courrier postal, les listes de vos agents qui sont éligibles pour les 3 instances, selon nos données.

Pour rappel, la qualité d'électeur doit s'apprécier à la date du 8 décembre 2022. Vous pouvez vérifier les [conditions d'éligibilité](#) sur notre site.

A ce stade, les corrections sont plus simples qu'après la publication des listes électorales, soit après le 9 octobre.

C'est pourquoi, nous vous demandons de bien vouloir porter votre attention sur ces documents et nous les retourner validés ou corrigés avant le **15 juillet prochain**, par courrier ou par mail à : electionpro2022@cdg16.fr



Tous les mouvements intervenant jusqu'au 9 octobre et modifiant les listes et qualités d'électeur (nomination, mise en retraite, mise en disponibilité...) devront nous être signalés scrupuleusement et sans délai.

Du 9 octobre au 19 octobre, les agents pourront formuler leurs réclamations auprès de leur collectivité employeur.

Pour toute modification des listes, nous vous remercions de bien vouloir adresser vos mails à l'adresse dédiée aux élections (electionspro2022@cdg16.fr)

ET

à l'adresse mail de votre gestionnaire RH ([grh1](#), [grh2](#), [grh3](#))

Jusqu'à la veille du scrutin, tout agent qui acquiert ou perd sa qualité d'électeur devra être ajouté ou radié des listes électorales.

Les listes électorales sont affichées dans chaque collectivité.

- Collectivités et établissement > 50 agents

Nous vous rappelons que la date limite pour délibérer sur :

- la création du CST (éventuellement de sa formation spécialisée)
- la détermination du nombre de représentants
- la question du paritarisme entre les 2 collèges
- le recueil de l'avis des représentants de la collectivité

est fixée au **8 juin**, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives.

[Documentation](#) et modèles diffusés en mars.

En complément vous pouvez préparer l'installation de votre CST grâce à **4 notes d'information** sur :

- [la création et la composition](#)
- [l'élection](#)
- [les attributions](#)
- [le fonctionnement](#)

Rapport Social Unique (RSU)

Suite au décret n°2020-1493 relatif au RSU qui se substitue aux bilans sociaux, [l'Arrêté du 10 décembre 2021](#) a fixé pour la fonction publique territoriale, la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

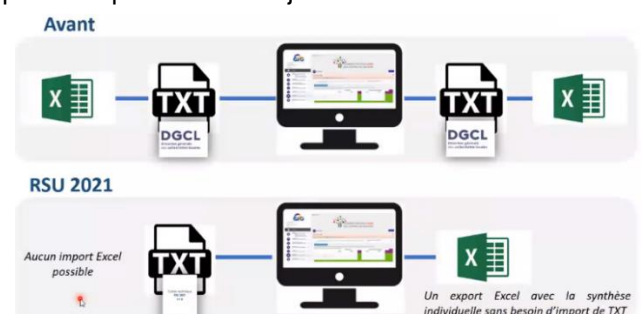
Il engendre la création ou la modification de 70% des indicateurs existants.

Dans le cadre de la préparation de la campagne de collecte 2022 au titre de l'exercice 2021, les CDG réalisent actuellement les développements nécessaires à la mise en cohérence de l'appliquatif de collecte avec les indicateurs prévus.

Compte tenu de l'ampleur des adaptations et des contrôles à réaliser, le portail ne sera accessible que fin août / début septembre.

A partir de cette année, aucun import Excel, pour les affiliés ou non-affiliés, ne sera possible.

Les éditeurs de SI R.H. ont été informés par la DGC des normes techniques d'un fichier d'échange (CSV) prédéfini pouvant être injecté directement.



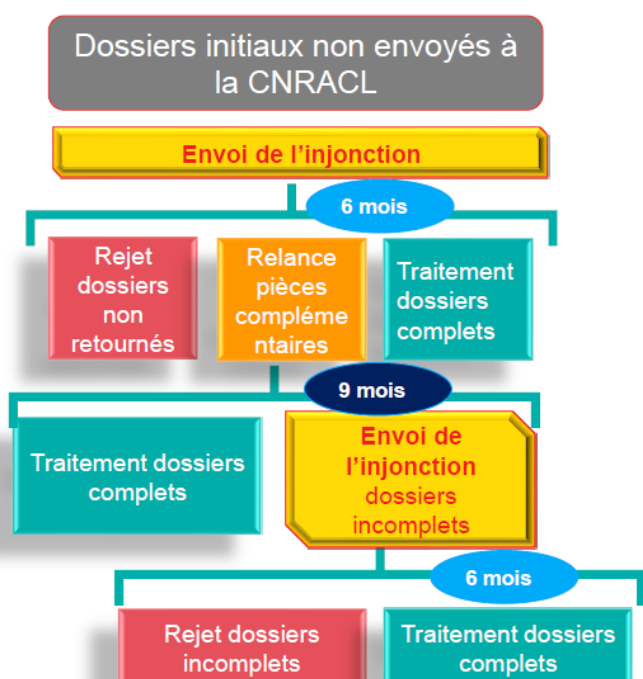
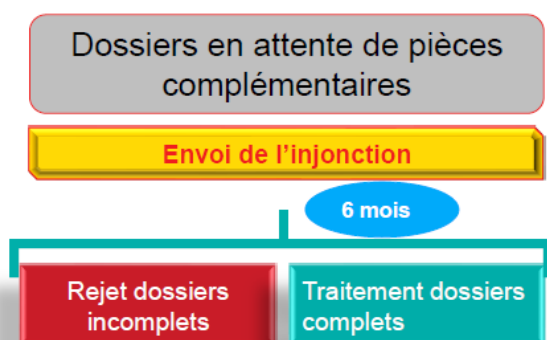
Les validations de périodes : un dispositif en extinction



La validation des périodes, dispositif en extinction depuis la loi de réforme des retraites de 2010, permettait au fonctionnaire, une fois titularisé, de faire valoir auprès du régime de retraite de la CNRACL des services antérieurs cotisés au régime général de la sécurité sociale et à l'IRCANTEC.

Plusieurs dispositions successives sont venues compléter cette décision afin de favoriser l'avancée du traitement des dossiers en cours.

- Le [décret n°2021-1604 du 9 décembre 2021](#) autorise la CNRACL à statuer sur les demandes en fonction des informations contenues dans les dossiers
- L'[arrêté du 22 février 2022](#) précise le délai de renvoi des pièces éventuellement manquantes (6 mois à compter de la date à laquelle l'employeur a reçu le courrier de la CNRACL l'informant de l'application du décret, et lui enjoignant de transmettre le dossier d'instruction ou les pièces complémentaires).



Depuis le 15 avril 2022, la CNRACL a envoyé à tous les agents et employeurs concernés, un courrier d'information ou d'injonction, en fonction de leur rôle dans le traitement du dossier en cours.

	Dossiers initiaux non retournés	En attente de pièces
Au 31/03/2022	24 155	32 825

Chaque employeur peut donc recevoir 3 courriers :

- 2 en recommandé
 - liste des agents qui ont effectué des services de non titulaire et qui ne sont plus dans la collectivité
 - liste des agents qui ont effectué des services de non titulaire et qui sont dans la collectivité
- 1 envoi simple
 - liste des agents de la collectivité qui ont un dossier en cours

[Pour en savoir plus](#)

Concours et Examens Pro : calendrier 2023

8 Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine mutualisent, depuis le 1^{er} janvier 2021, l'organisation de leurs concours et examens professionnels (centres de gestion de la Charente, de la Charente-Maritime, de la Gironde, du Lot-et-Garonne, des Pyrénées-Atlantiques, des Deux-Sèvres, de la Vienne et de la Haute-Vienne). Ce service mutualisé est porté par le Centre de Gestion de la Gironde.

Afin de conserver la proximité avec les territoires et dès que l'organisation le permet, des centres d'épreuves écrites seront ouverts dans les autres départements.

Télécharger le [calendrier prévisionnel 2023](#)

Recrutement d'agents contractuels

Suite à la parution du Code Général de la Fonction Publique, nous vous proposons de nouveaux modèles de CDD mis à jour, par motif de recrutement.

Cliquez ↗

RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS RÉFÉRENCES DU CGFP & MODÈLES			
Motif du recrutement	Ancien fondement de recrutement <i>(abrogé depuis le 1^{er} mars 2022)</i>	Nouveau fondement de recrutement dans le CGFP <i>(en vigueur depuis le 1^{er} mars 2022)</i>	Modèles d'actes
Recrutement de contractuels sur un emploi permanent			
Remplacement d'un agent momentanément indisponible	Article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984	Article L. 332-13	
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984	Article L. 332-14	
bsence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	Article 3-3 1 ^{er} de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984	Article L. 332-8 1 ^{er}	
<small>origine des carrières ou la nature des fonctions la</small>			

Par ailleurs, la procédure de recrutement décrite dans le support « [Le recrutement des agents publics](#) » (pages 50-65) demeure valable.

Journée d'information

Nous vous proposons,
le **21 juin 2022** :



- Matinée de sensibilisation à la prévention, en partenariat avec la MNT :

Dispositif de signalements : *Que sont les actes de harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes ?*

- Buffet offert par la MNT
- Après-midi : Actualité statutaire Mars-Juin
Le Comité Médical
La Protection Sociale Complémentaire (PSC)
Les élections professionnelles
La Médiation Préalable Obligatoire (MPO)
Le Comité Social Territorial (CST)
A venir...

A la salle l'Atrium de [GARAT – rue du Stade](#) (face au stade)



Inscription obligatoire

par demi-journée ou journée entière

Le service Remplacement-Renfort en quelques chiffres – Bilan 2021

44 collectivités adhérents ont eu recours au service,

340 agents ont été recrutés,

1 836 contrats ont été établis,

2 003 300 € est la masse salariale portée par le CDG,

780 km parcourus par notre Secrétaire de mairie itinérante entre avril et décembre,

701 candidats inscrits dans notre vivier,

5 métiers en forte tension : secrétaire de mairie, technicien en bâtiment, aide-soignant, cuisinier, infirmier.



Mises à jour



Modèles :

- [Règlement intérieur](#) (màj mai 2022)
- [Plan de prévention](#) (nouveau)
- [CDD](#) (màj avec CGFP)
- Arrêtés de nomination (10 modèles), d'avancement de grade (2 modèles), période de stage et titularisation (7 modèles) ➔ [le déroulement de carrière](#)
- Arrêtés : [IFSE](#), [CIA](#), [NBI](#), [service non fait](#)

Fiches carrières :

- [Cadre d'emploi des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électrocardiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens](#) - mai 2022
- [Cadre d'emploi des conservateurs du patrimoine](#) – mai 2022


Notes d'information :

- [Le Temps Partiel Thérapeutique des agents du régime spécial](#) (nouvelle)
- [Le Temps Partiel Thérapeutique des agents du régime général](#) (nouvelle)
- [L'indemnité de fin de contrat dans la FPT](#) - màj avril 2022
- [Ordonnance négociation collective](#) – màj mai 2022
- [Le télétravail dans la FPT](#) – màj mai 2022
- [Les attributions du C.S.T.](#) (nouvelle)

Divers :

[Guide relatif à la formation des élus locaux](#) – DGCL – avril 2022

[Modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé depuis l'année 2021](#) – F.A.Q. DGAFP – avril 2022

- 
- **CT (formation CHSCT) + Comité Technique : 12 septembre**
(date limite de réception des dossiers : le 12 août)
 - **Conseil Médical (formation restreinte) : 12 juillet**
(date limite de réception des dossiers : le 30 juin)
 - **Conseil Médical (formation plénière) : 7 juillet**
(date limite de réception des dossiers : le 16 juin)



Le CDG de la Charente et la MNT ont le plaisir de vous convier
à une matinée d'échanges sur le thème :
**« Prévention du harcèlement moral et sexuel et des violences
internes et externes »**

Mardi 21 Juin 2022 de 8h30 à 12H30
Salle des Fêtes de GARAT
16410 GARAT

Programme

8H30 : Accueil

9H00 : Ouverture et présentation du programme

9H30 : Conférence animée par Etienne BUFQUIN de l'institut ATCC (approche et transformation constructive des conflits) : Permettre aux élus, dirigeants et acteurs de la prévention de se représenter clairement leur responsabilité et leurs possibilités d'actions

- Caractériser les faits de harcèlement et de violence
- Enoncer clairement les responsabilités de l'employeur, les risques et le cadre
- Mettre en œuvre des réponses simples avec les entités à risque, lors de signalements et vis-à-vis des victimes

10h45 : Pause

11H00 : Intervention du médecin du travail

Echanges avec la salle

12H15 : Clôture