



LE MAG RH



Focus du mois :
La notification des décisions individuelles

Journal Mensuel
Octobre 2021, Numéro 36

Au sommaire :

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



Rémunération : Revalorisation de l'indice minimum de traitement et du SMIC

Conséquence de la hausse de l'inflation des prix à la consommation des ménages, un arrêté du 27 septembre 2021 revalorise le montant horaire brut du SMIC à hauteur de 2,2% pour s'établir à **10,48 euros** (contre 10,25 euros depuis le 1^{er} janvier 2021).

Dans la fonction publique, et afin de tenir compte de la revalorisation du SMIC, un décret du 29 septembre 2021 porte le minimum de traitement à **l'indice majoré 340**, correspondant à l'indice brut 367. Ce relèvement fixe à 1 593,25 euros bruts mensuels le traitement de base indiciaire d'un agent à temps complet. Concrètement, un agent de catégorie C en début de grille indiciaire perçoit 37 euros brut de plus par mois depuis le 1^{er} octobre 2021.



Plutôt que de réaliser une hausse générale de l'ensemble des agents publics via la revalorisation du point d'indice, le Gouvernement a fait le choix de privilégier ses efforts sur les bas salaires de la fonction publique.

- [Décret n°2021-1270 du 29 septembre 2021](#)
- [Arrêté du 27 septembre 2021](#)

Chômage : La réforme est entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2021

La réforme de l'assurance chômage, initialement prévue au 1^{er} juillet 2021, avait fait l'objet d'une suspension par une ordonnance en date du 21 juin 2021 du Conseil d'Etat en raison d'incertitudes sur la situation économique liées à la crise sanitaire.

Par suite, le décret n° 2021-843 du 29 juin 2021 avait maintenu, jusqu'au 30 septembre 2021, l'application des dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 relatives au calcul de la durée d'indemnisation, du salaire journalier de référence et des différés d'indemnisation.

Compte tenu de l'amélioration de la situation de l'emploi sur le territoire national, la réforme de l'assurance chômage est entrée en vigueur au 1^{er} octobre dernier suite à la publication au Journal Officiel du décret n°2021-1251 du 29 septembre 2021.

À ce titre, les règles de calcul du salaire journalier de référence servant à déterminer le montant de l'allocation chômage sont modifiées et la période prise en compte pour calculer l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) des demandeurs d'emploi est désormais de 24 mois (contre 12 mois jusqu'à présent). Le calcul tient compte des périodes d'inactivité entre contrats.

- [Décret n°2021-1251 du 29 septembre 2021](#)

Congés bonifiés : La DGAFP publie un guide présentant les dispositions réglementaires relatives aux congés bonifiés

Profondément modifiées par le décret n°2020-851 du 2 juillet 2020, les dispositions réglementaires relatives aux congés bonifiés dans la fonction publique ont été modernisées afin de faire évoluer un dispositif demeuré inchangé depuis 1978.

Ce guide vient préciser les nouvelles dispositions en vigueur et a pour ambition de constituer à la fois une ressource juridique et une ressource d'accompagnement.



Le régime des congés bonifiés permet aux agents publics concernés de bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de voyage, pour se rendre sur le lieu de leur centre des intérêts moraux et matériels (CIMM) au titre de leurs congés pour une durée maximale de trente-et-un jours consécutifs.

Exemple de CIMM : lieu de naissance de l'agent, domicile d'un parent, domicile de l'agent avant l'entrée dans l'administration, etc.

- [Guide du 4 octobre sur les congés bonifiés - DGAFP](#)

Actes : Une ordonnance harmonise les règles de publicité des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements

Prise en application de la loi Engagement et Proximité du 27 décembre 2019, une ordonnance du 7 octobre 2021 simplifie les outils dont les collectivités territoriales et leurs groupements disposent pour assurer l'information du public et la conservation de leurs actes et modernise les formalités de publicité et d'entrée en vigueur de leurs actes.

Le texte consacre notamment :

- **une obligation de dématérialisation** des actes sur le site des collectivités et de leurs groupements, à l'exception des communes de moins de 3 500 habitants, les syndicats de communes et les syndicats mixtes fermés,
- **la suppression de l'obligation de publier leurs délibérations au recueil des actes administratifs** pour les communes de 3 500 habitants et plus.



Ce texte, qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022 à l'exception des dispositions de l'article 7 qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023, n'est pas développé au sein du Focus relatif à la notification des décisions individuelles (page4).

- [Ordonnance n°2021-1310 du 7 octobre 2021](#)
- [Décret n°2021-1311 du 7 octobre 2021](#)

CSFPT : Plusieurs projets de décrets adoptés et en attente de publication au Journal Officiel

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) a examiné 8 projets de textes officiels inscrits à l'ordre du jour du 29 septembre 2021.

Parmi ces projets de textes, on retrouve notamment **un projet de décret relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet** des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

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. Destinés à des agents de catégorie A+, ces postes seront ouverts à toutes les collectivités comptant au moins 40 000 habitants.



Ce texte a reçu un avis défavorable des membres du CSFPT.

Un projet d'arrêté fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales est chargé de se substituer à l'arrêté du 12 août 2019 (texte qui concernait le rapport sur l'état de la collectivité). Cette nouvelle liste d'indicateurs, structurée autour de 10 thèmes, s'appliquera aux rapports sociaux uniques à partir de 2022.



Ce texte a reçu un avis favorable des membres du CSFPT.

Enfin, plus d'un an après la signature des accords du Ségur de la santé, **5 projets de décrets prévoient le reclassement d'une dizaine de métiers paramédicaux dans la catégorie B ou A**. Parmi les avancées majeures à souligner :

- Le passage en catégorie B de certains cadres d'emplois tels que celui des auxiliaires de puériculture ou encore des aides-soignants territoriaux ;
- Le passage en catégorie A des cadres de santé, masseurs kinésithérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, infirmiers, pédicures-podologues, ergothérapeutes, manipulateurs-radio, orthoptistes et infirmiers de sapeurs-pompier professionnels.



Ces textes ont reçu un avis favorable des membres du CSFPT.

Covid-19 : Un agent en arrêt maladie ne peut pas être suspendu dans le cadre de l'obligation vaccinale

Un agent public a été placé en arrêt de travail du 6 au 20 septembre 2021, à la suite d'un accident de service. D'une part, par une décision en date du 15 septembre 2021, l'agent a été suspendu de ses fonctions sans traitement à compter de cette même date et jusqu'à la production d'un justificatif de vaccination ou de contre-indication à la vaccination.

D'autre part, l'employeur a décidé que cette période de suspension ne pourrait être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de ses congés payés et des droits acquis au titre de son ancienneté, ni prise en compte au titre de son avancement.

Pour le juge administratif, l'agent, bien que soumis à l'obligation vaccinale, se trouvait, du fait de son arrêt de travail, dans l'impossibilité d'exercer effectivement son activité et n'était, ainsi, pas tenu de fournir à son employeur les justificatifs de vaccination ou de contre-indication à la vaccination. Le Tribunal Administratif poursuit et précise que l'agent ne pouvait être privé de ses droits acquis à l'avancement du seul fait de la non-présentation de ces documents.

➤ [TA Cergy Pontoise, n°2111794, 4 octobre 2021](#)

Détachement : Les critères d'appréciation permettant de déterminer l'équivalence de grade dans le cadre d'un détachement

Pour apprécier si le grade détenu par l'intéressé dans son corps/cadre d'emplois d'origine et celui dans lequel il a été classé lors de son détachement dans un autre corps/cadre d'emplois sont équivalents, il y a lieu de prendre en compte non seulement l'indice terminal des deux grades, mais aussi des éléments tels que, notamment, la place des grades dans les deux corps/cadres d'emplois et leur échelonnement indiciaire.

➤ [Conseil d'État, n°410972, 25 mai 2018](#)

Maladie : L'employeur est tenu de rembourser l'intégralité des frais réels exposés par la maladie professionnelle

Suite à la reconnaissance de l'imputabilité au service de sa maladie, la directrice générale des services d'une commune a sollicité la prise en charge des frais afférents à une psychothérapie de soutien ainsi que les frais de déplacement occasionnés pour se rendre à ces séances. Cette demande a été rejetée par le maire de la commune.

En application de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le fonctionnaire a droit, en cas de maladie imputable au service, « *au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident* ».

Ces dispositions comportent, pour les fonctionnaires territoriaux, le droit au remboursement non seulement des honoraires médicaux mais encore de l'ensemble des frais réels exposés par eux et directement entraînés par une maladie reconnue imputable au service.

En l'espèce, l'accompagnement psychologique de l'agent a été jugé utile par le médecin psychiatre agréé chargé de l'expertise diligentée par la commission de réforme.

Par conséquent, **les frais exposés doivent être regardés comme ayant présenté pour elle un caractère d'utilité directe pour parer aux conséquences de l'affection reconnue imputable au service.**

Pour le juge administratif, dès lors que l'existence et le paiement de ces frais par l'intéressée ne sont pas remis en cause, les circonstances selon lesquelles la facture a été émise par une personne qui n'est pas inscrite sur le registre national des psychothérapeutes, la facture a été établie postérieurement à la décision de reconnaissance d'imputabilité au service et qu'elle n'est pas conforme à l'article L. 441-3 du code du commerce, sont sans incidence sur la réalité des frais ainsi exposés, frais directement entraînés par sa maladie imputable au service.

➤ [CAA de Nantes, n°20NT00747, 20 avril 2021](#)

CET des agents publics territoriaux détachés d'office

Question :

Quel est le devenir des jours épargnés sur le CET des fonctionnaires territoriaux détachés d'office vers une entreprise privée ? Quid en cas de mise à la retraite de l'agent détaché d'office sans retour dans la fonction publique territoriale ?

Réponse :

Modifié par l'article 76 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2021, l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires instaure un **nouveau cas de détachement, dit d'office, en cas d'externalisation d'un service public vers une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial**, dont les modalités ont été précisées par le décret n° 2020-714 du 11 juin 2020.

S'agissant des droits à congés des fonctionnaires détachés d'office, l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 instaure le principe de la portabilité du CET en cas de mobilité des agents publics entre versants de la fonction publique et ce, quelle que soit la position du fonctionnaire. Ainsi, en vertu de l'article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la fonction publique territoriale, l'agent public territorial détaché auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de la fonction publique de l'État ou de la fonction publique hospitalière conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son CET, l'utilisation des droits ouverts étant régie par les règles applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil.

Ces dispositions sont applicables aux fonctionnaires détachés d'office lors de leur réintégration dans la fonction publique.

S'agissant de la situation des fonctionnaires territoriaux détachés d'office puis radiés des cadres sans réintégration dans la fonction publique, en application des dispositions des articles 4 et 5 du décret n° 2004-878 précité, l'organe délibérant a la possibilité de prévoir par délibération l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits épargnés sur le CET dès lors que le nombre de jours inscrits sur le compte est supérieur à quinze jours. Lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à quinze, l'agent public ne peut les utiliser que sous forme de congés. Il s'agit d'une règle applicable dans les trois versants de la fonction publique.

Le Gouvernement n'entend pas faire évoluer la réglementation sur ces deux points.

Par ailleurs, l'article 15-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux prévoyant qu'en cas de détachement d'office le fonctionnaire doit être informé par son administration au moins trois mois avant la date de son détachement de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil, l'agent public a la possibilité de solder son CET avant son départ en détachement.

De plus, le détachement d'office s'accompagne de certaines garanties en cas de radiation des cadres. Le fonctionnaire bénéficie ainsi, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, d'une indemnité de départ spécifique à la fin de détachement d'office.

[Réponse écrite n°35488 publiée au JO de l'Assemblée nationale le 7 juillet 2021](#)



La notification des décisions individuelles

Dans le cadre de la gestion des carrières des agents publics, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont amenés à prendre des décisions prenant le plus généralement la forme d'arrêtés individuels.

Dans la fonction publique territoriale en particulier, l'autorité territoriale est amenée à prendre un certain nombre de décisions individuelles relatives aux agents publics tels que la nomination aux grades et emplois, l'avancement d'échelon, l'avancement de grade ou encore le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Véritable acte administratif, la décision individuelle désigne une personne et s'oppose aux actes réglementaires, qui ne visent aucune situation personnelle et formulent des normes générales.

Pour produire ses effets juridiques, la décision individuelle est subordonnée à **sa notification** auprès de la personne concernée.

La définition

La notification est une mesure de publicité ayant pour objet d'informer le destinataire qu'un acte administratif a été pris à son égard ([article 651 du Code de procédure civile](#)).

Cette notification a pour objet de rendre la décision individuelle opposable à la personne qui en fait l'objet au moment où elle est notifiée ([article L.221-8 du Code des relations entre le public et l'administration](#)).

Par application de l'[article L.2131-1 du Code général des collectivités territoriales](#), les actes pris par les autorités communales sont exécutoires de plein droit dès qu'il a été procédé à leur publication ou affichage ou à leur notification aux intéressés ainsi qu'à leur transmission au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement.

Les décisions individuelles sont transmises dans **un délai de quinze jours** au contrôle de légalité à compter de leur signature.

Les décisions individuelles relatives à la carrière soumises aux formalités précitées sont **les décisions de nomination, de recrutement (y compris le contrat d'engagement)** - à l'exception des contrats d'engagement pris pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité - ainsi que **les décisions de licenciement des agents contractuels** ([article L.2131-2 5° du CGCT](#)).



À l'inverse, les actes individuels qui ne relèvent pas des catégories précitées sont exécutoires de plein droit dès qu'il a été procédé à leur publication, affichage ou leur notification, sans transmission au contrôle de légalité.

Les modalités de notification

Sous réserve qu'un texte impose un procédé spécifique, **l'administration peut recourir à tout mode de notification**. Il appartient néanmoins à l'administration d'apporter la preuve qu'elle a informé diligemment l'agent et de manière éclairée et complète le destinataire de l'acte.

❖ La remise en main propre contre signature

Il s'agit du mode « classique » de notification des décisions individuelles. Elle consiste en une remise en main propre de la décision par un agent de la collectivité contre signature.

La signature a pour objet d'attester que le document (arrêté, courrier, contrat, etc..) a été remis à l'agent et que celui-ci n'est pas censé en ignorer le contenu. Cette signature est importante car elle fait courir le délai de recours contentieux.

À noter que la notification est considérée comme régulière, et le délai de recours contentieux commence à courir, même si l'agent refuse de signer le procès-verbal. La mention de ce refus doit toutefois être indiquée sur l'acte et fait foi jusqu'à preuve du contraire ([CE, n°352586, 25 mars 2013](#)).



La remise en main propre peut également être réalisée par exploit d'huissier, gage de sécurité juridique pour la collectivité en cas d'acte complexe mais elle représente un service coûteux non négligeable.

❖ La lettre recommandée avec accusé de réception

La notification par lettre recommandée avec accusé de réception garantit à l'administration une preuve d'envoi de la décision et de sa réception par l'agent. La lettre est envoyée à l'adresse du domicile de l'agent renseignée auprès de son employeur. Il est ainsi conseillé à l'agent public d'informer son administration des changements d'adresse afin de ne pas entraver les procédures administratives.

Lorsque l'agent accepte la lettre recommandée avec accusé de réception, la notification prend effet à la date de

distribution inscrite sur l'avis de réception postal. À ce titre, le juge administratif a reconnu que la photocopie de l'avis de réception postal a valeur probante au même titre que l'original ([CE, n°76591, 31 mars 1989](#)). Néanmoins, il est recommandé en pratique de conserver l'original de l'accusé de réception.

Lorsque l'agent refuse la lettre recommandée avec accusé de réception, la notification est réputée effectuée et prend effet à la date du refus indiqué sur l'avis postal. ([CE, n°90811, 10 février 1975](#)).

En cas d'absence de l'agent, un avis de passage est laissé par le service postal et le pli est retourné au bureau de poste. À ce titre, l'agent dispose d'un délai de 15 jours calendaires à compter du lendemain du jour du dépôt de l'avis de passage :

- Si l'agent se présente dans le délai de 15 jours au bureau postal, la date de notification sera celle du jour où l'intéressé retire la lettre recommandée au guichet.
- Si l'agent ne se présente pas dans le délai de 15 jours au bureau postal, la date de notification est celle du dépôt de l'avis de passage par le service postal lors de la présentation au domicile.



En pratique, il est préconisé de choisir une date d'effet qui tienne compte du délai de 15 jours de conservation au bureau de poste lors de l'envoi.

Le recours contentieux

Un recours contre une décision individuelle relative à la carrière ou à la situation du fonctionnaire, doit, en principe, être exercé **dans un délai franc de deux mois** à compter de sa publication/notification.



Un délai franc ne prend pas en compte le premier jour à partir duquel s'enclenche le délai, ni le jour à la fin duquel il expire. Si le dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai de recours est repoussé jusqu'au premier jour ouvrable à minuit.

Les délais et voies de recours contentieux **doivent être indiqués** dans la notification afin que la décision soit opposable. À défaut, le délai de deux mois n'est pas opposable et l'agent peut saisir le juge sans que sa requête puisse être rejetée comme irrecevable au motif qu'il aurait agi après l'expiration du délai de recours contentieux.



? **Dans le cadre d'une mutation externe, la collectivité d'origine doit-elle attendre la communication de l'arrêté de nomination par la collectivité d'origine avant de prendre l'arrêté de radiation ?**

Réponse : OUI

Une fois la mutation externe actée, le fonctionnaire est nommé par décision de l'autorité d'accueil, aux mêmes grade et échelon, tout en conservant son ancienneté. L'arrêté de mutation est transmis, après notification à l'agent, au contrôle de légalité, au Centre de Gestion de son ressort, ainsi qu'à la collectivité d'origine.

La collectivité d'origine prend en suivant un arrêté de radiation pour cause de mutation.

La procédure administrative de mutation externe s'achève par le transfert du dossier individuel de l'agent, dans son intégralité, de la collectivité d'origine à la collectivité d'accueil.

? **La participation patronale santé / prévoyance doit-elle être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de fin de contrat ?**

Réponse : NON

En application de l'article 39-1-1 II du décret n°88-145, le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à **10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent** au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

Dans une délibération en date du 10 septembre 2020 du Conseil national des évaluations des normes (CNEN), il est énoncé que « *cette rémunération brute globale doit s'entendre comme l'ensemble des traitements bruts ainsi que des primes et indemnités versées au titre de la masse salariale à un agent, à l'exception des remboursements de frais professionnels et des autres ressources qui ne constituent pas des éléments de la rémunération au sens strict* ».

Par conséquent, la participation patronale santé et/ou prévoyance ne constitue pas un élément de rémunération au sens strict, et ne doit pas être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de fin de contrat.

? **Les apprentis disposent-ils de jours pour préparer leur examen ?**

Réponse : OUI

Les apprentis ont droit à un congé supplémentaire, avec maintien de la rémunération, pour préparer leur examen de **cinq jours ouvrables rémunérés**. Ce congé doit être pris dans le mois qui précède les épreuves.

Ce congé s'ajoute aux congés payés et ne peut s'imputer à la durée de formation en CFA (*article L.6222-35 du Code du travail*).

L'employeur ne peut s'opposer à l'octroi de ce congé, sous peine d'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (*article R.6227-7 du Code du travail*).

CT (formation CHSCT) + Comité Technique

Le 13/12/2021

(date limite de réception des dossiers : le 12/11/2021)

Commission Administrative Paritaire / Commission Consultative Paritaire

Le 01/02/2022

(date en cours de validation)

Comité Médical

Le 25/11/2021

Commission de Réforme

Le 02/12/2021

(date limite de réception des dossiers : le 10/11/2021)



PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Dans le cadre de son soutien à la mise en œuvre de politiques de prévention des risques professionnels par les collectivités et établissements publics, le Centre de Gestion organise des demi-journées de sensibilisation, en partenariat avec SOFAXIS, sur les thématiques :

Gestion de la prévention au sein des collectivités (bases)

Le mardi 16 novembre après-midi à **Ruffec**

⇒ [Inscription](#)

Le mercredi 17 novembre matin à **Barbezieux – Saint-Hilaire**

⇒ [Inscription](#)

Prévention des addictions

Le lundi 29 novembre après-midi à **La Rochefoucauld-en-Angoumois**

⇒ [Inscription](#)

Le mardi 30 novembre matin à **Rouillac**

⇒ [Inscription](#)

RÉUNIONS D'INFORMATION 21 octobre 2021



70 participants à la salle des fêtes de Vindelle sur

[l'actualité statutaire](#)

58 participants, âgés de 59 à 61 ans, au sein des locaux du CDG, sur le thème de la [préparation à la retraite](#)

Délocalisation des réunions

Pour les prochaines réunions d'information de janvier, fin février, juin 2022, le CDG16 cherche à diversifier les lieux d'accueil.

Vous disposez d'une salle sonorisée, capacité d'au moins 100 personnes, mise à disposition gracieusement :

contactez Martine LANDRAUD, par téléphone : 05.45.69.45.75 ou par courriel : m.landraud@cdg16.fr

Merci.

TARIFS DES SERVICES À ADHÉSION FACULTATIVE

Le Conseil d'Administration du 12 octobre dernier a décidé de ne revaloriser que les tarifs des services Paies à façon et diététique/hygiène alimentaire.

[Tarifs applicables à compter du 1^{er} janvier 2022](#)

CONTRATS AIDÉS (PEC)

600 contrats aidés financés sont **disponibles en Charente** pour permettre à des personnes éloignées de l'emploi de s'insérer professionnellement.

L'aide attribuée à l'employeur qui recrute en Parcours emploi compétences, un jeune de moins de 26 ans ou un jeune reconnu travailleur handicapé jusqu'à l'âge de 30 ans inclus, s'élève pour 2021 à 65% du SMIC.

Ce taux est fixé à 80 % lorsque le jeune réside en quartier prioritaire de la ville (QPV) et zone de revitalisation rurale (ZRR). Le reste à charge est alors d'environ 350 € / mois pour la collectivité.

[En savoir plus](#)

C.E.P. : EXPÉRIMENTATION D'UN NOUVEAU CONSEIL APPROFONDI



Pour accompagner vos agents dans leur **transition professionnelle**, des conseillers en évolution professionnelle du CDG16 formés, sont à disposition sur deux phases :

- la première, dans le cadre de nos missions obligatoires, permet à tout agent de bénéficier d'un ou de deux entretiens de 2 heures au maximum afin d'obtenir un premier diagnostic,
- la deuxième, avec conventionnement et devis à l'appui, avec votre accord, offre la possibilité de mettre en œuvre un projet professionnel sur une durée de 6 mois (maximum).

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 8 DÉCEMBRE 2022 : LES TRAVAUX PRÉPARATOIRES DÉBUTENT

Cette procédure débute avec l'arrêt de vos effectifs au 1^{er} janvier 2022 qui déterminera le nombre de sièges aux instances consultatives (CAP, CCP, CST) et le cas échéant, le rattachement de votre collectivité au CST du CDG.

Il est donc impératif, davantage encore que d'ordinaire, que tous les actes soient transmis au pôle gestion des ressources humaines régulièrement et sans délai, **quel que soit le statut des agents concernés**.

Il est conseillé aux collectivités souhaitant mettre en place un **CST commun** (exemple : commune + CCAS) de délibérer en ce sens **avant le 31 décembre prochain**.
(Modèle de délibération sur demande)

Courant novembre vous sera adressée une note détaillée récapitulant les modifications réglementaires impactant ces instances et le calendrier prévisionnel des opérations.

ADOPTION DU SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION (SRCMS)

[Communiqué de presse](#)