



## Liste des documents / dispositifs dans le domaine des Ressources Humaines

*NB : Les formulaires de saisine du Comité Social Territorial et de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail sont disponibles sur le site du CDG 16, dans la rubrique Nos missions / Instances de dialogue social.*

### 1) GENERAL

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Lignes directrices de gestion (LDG)</b>	Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019	<p>Les lignes visent à définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre, de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. Elles déterminent les objectifs en matière de politique de gestion des R.H.</p> <p>Les lignes fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, pour lesquelles il faut différencier :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures d'une part et en matière de recrutement d'autre part (adaptation des compétences, diversité des profils, égalité hommes/femmes) ;</li><li>-les orientations et les critères à prendre en compte pour les avancements de grades et les promotions internes.</li></ul>	Avis du comité social territorial (CST) pour la mise en œuvre, modification, bilan des lignes directrices de gestion	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/Lignes directrices de gestion	<b>Obligatoire</b>

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Taux de promotion pour les avancements de grade</b>	Articles L.522-1 à L.522-7 et L.522-23 à L.522-31 du Code Général de la Fonction Publique	L'avancement de grade n'est possible, dans la collectivité ou l'établissement public, que si un emploi correspondant se trouve vacant et aux conditions prévues par les statuts particuliers du cadre d'emplois et selon les taux de promotion définis par l'organe délibérant après avis du Comité Social Territorial	Avis du comité social territorial (CST)	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/ Déroulement de carrières/ Avancement de grade	<b>Obligatoire</b>

## 2) EFFECTIFS

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Tableau des effectifs</b>	Articles L. 2121-29, L. 2313-1, et R 2313-3 – 9° du Code Général de la Fonction Publique Article L.313-1 du Code Général de la Fonction Publique	Toute collectivité ou l'établissement public a l'obligation de joindre chaque année au Budget Primitif et au Compte Administratif un état des effectifs du personnel au 31/12 de l'année écoulée. Le tableau des effectifs récapitule la liste des emplois ouverts budgétairement pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades et distingués par une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service. Il concerne les emplois permanents de fonctionnaires stagiaires, titulaires et contractuels de droit public. A NOTER : Les contrats aidés et les contrats d'apprentissage ne font pas l'objet de création de poste et ne figurent pas dans le tableau des effectifs.	Les créations de poste ne sont pas soumises pour avis au CST, à l'exception des cas de réorganisation des services. Les suppressions de poste sont soumises, pour avis préalable à la décision, au CST.	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/Les bases de la gestion RH/Tableau des effectifs	<b>Obligatoire</b>

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Rapport social Unique (RSU-ex bilan social)</b>	<p>Article 9 bis A et 9 bis B, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983</p> <p>Article 5 de la loi 2019-828</p> <p>Articles L.231-1 à 231-4 du code Général de la Fonction Publique</p> <p>Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique</p> <p>Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique</p>	<p>Le rapport social unique (RSU) a vocation à compiler et à se substituer à plusieurs rapports (<b>Bilan Social</b>, rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, rapport des fonctionnaires mis à disposition et rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, il est établi annuellement, et présenté pour avis au CST. Il permet de définir les lignes directrices de gestion.</p>	Avis CST	<p><a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Nos missions/Rapport social unique</p>	<b>Obligatoire</b>
<b>Indemnité de départ volontaire</b>	<p>Décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale</p>	<p>L'indemnité de départ volontaire peut être attribuée, sous certaines conditions, en cas de démission d'un agent dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.</p>	Avis CST sur les modalités de mise-en-œuvre (projet de délibération).	<p><a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/ Rémunération/ Les éléments facultatifs</p>	Facultatif

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Rupture conventionnelle</b>	<p>Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique</p> <p>Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique</p> <p>Décret n° 88-145 du 15 février 1988</p>	<p>La rupture conventionnelle est un accord entre l'employeur et un agent sur les conditions de cessation définitive des fonctions (agents fonctionnaires ou en CDI).</p>	Non	<p><a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/Fins d'emplois/Rupture conventionnelle</p>	Facultatif
<b>Apprentissage</b>	<p>Article L424-1 du CGFP Article L6227-4 du code du travail</p> <p>Art. L6227-1 à L6227-12 , D6271-1 à D6271-3, D6222-26 à D6222-33 D6272 à D6275-5 du Code du travail (pour l'ensemble des dispositions relatives à l'accueil d'un apprentis dans la FP)</p> <p>Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant la titularisation dans la fonction publique des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage</p>	<p>Le contrat d'apprentissage constitue une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur. Un contrat est conclu entre l'apprenti et un employeur.</p>	Avis CST sur les conditions d'accueil de l'apprenti.	<p><a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Emploi/Apprentissage</p>	Facultatif

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Période Préparatoire au Reclassement (PPR)</b>	<p>Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique</p> <p>Note d'information de la DGCL n° 19-005296-D du 30 juillet 2019</p> <p>Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique</p> <p>Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions</p> <p>Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 modifié</p> <p>Article L 826-3 du CGFP</p>	<p>Droit proposé aux fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, à savoir : les fonctionnaires à l'égard desquels une procédure tendant à reconnaître leur inaptitude à l'exercice de leurs fonctions a été engagée.</p>	Non	<p><a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/PPR</p>	<p><b>Obligatoire</b> Si le cas se présente</p>
<b>Conseil en évolution professionnelle (CEP)</b>	<p>Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 (art. 1)</p> <p>Article L6111-6 et L611-6-1 du code du travail</p> <p>Arrêté du 29 mars 2019</p> <p>Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2023 (formation et accompagnement personnalisé des agents publics)</p>	<p>L'agent peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel. Cet accompagnement est assuré par l'autorité territoriale ou par le Centre de Gestion (mission obligatoire du Centre de Gestion – 1<sup>er</sup> niveau).</p>	Non	<p><a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> services à la demande/ Conseil en évolution professionnelle</p>	<p><b>Obligatoire</b> si demande de l'agent</p>

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Conseil en organisation</b>	Article L452-40 du Code général de la Fonction Publique	Le conseiller en organisation aide la collectivité ou l'établissement public à renforcer durablement son efficacité et son efficience et à adapter son organisation aux évolutions du service public par : -Etudes / audits organisationnels ; -Pilotage de projet ; -Accompagnement managérial ; -Animation de réseaux ou de communautés ... Ces missions sont ajustables en fonction des besoins. Trois niveaux d'intervention, dissociables ou cumulables.	Non	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Services à la demande/ conseil en organisation	Facultatif

### 3) FORMATION

Documents/Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Plan de formation</b>	Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique  Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale	Le plan de formation programme les actions de formation, dans un but de développer les compétences des agents, peu importe la taille de la collectivité ou de l'établissement public. Il peut être annuel ou pluriannuel.	Avis CST sur le projet de plan de formation.  Avis Commission Administrative Paritaire (CAP) en cas d'un second refus de formation Commission Consultative Paritaire (CCP) pour les agents contractuels).	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/Droits et obligations /Le droit à la formation tout au long de la vie	<b>Obligatoire</b>

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<p align="center"><b>Compte personnel d'activité (CPA) comprenant le Compte personnel de formation (CPF)</b></p>	<p>Articles L. 422-4 à L.422-19 du Code Général de la Fonction Publique</p> <p>Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie</p> <p>Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017</p> <p>Circulaire ministérielle du 10 mai 2017 (mise en œuvre du CPA dans la FP)</p> <p>Loi du 6 août 2019 et décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019</p>	<p>Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le CPA (comprenant le compte personnel de formation et le compte d'engagement citoyen) permet de suivre des actions de formation et de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.</p> <p>Le CPA est ouvert pour tout fonctionnaire ou contractuel</p>	<p>Avis CST sur les modalités de mise en œuvre du CPF fixant les plafonds de prise en charge.</p> <p>Avis CAP si refus par l'autorité territoriale pour une 3<sup>ème</sup> année successive sur une formation de même nature ou à la demande de l'agent (Avis CCP pour les contractuels).</p>	<p><a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/Droits et obligations /Le droit à la formation tout au long de la vie</p>	<p align="center"><b>Obligatoire</b></p>
<p align="center"><b>Bilan de parcours professionnel – Plan individuel de développement des compétences</b></p>	<p>Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022</p> <p>Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics – Art 7 à 11 et art 12 à 14</p>	<p>Le décret de juillet 2022 met en place l'obligation pour chaque employeur public ou centre de gestion de la fonction publique territoriale d'élaborer un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé proposée à ses agents. Le bilan de parcours professionnel et le plan individuel de développement des compétences figurent parmi les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des intéressés.</p> <p>Le plan est formalisé par la signature d'une convention entre l'agent, son responsable hiérarchique et le service de ressources humaines chargé de sa gestion pour une durée et un objectif professionnel déterminés.</p>	<p align="center">Non</p>	<p align="center">-</p>	<p align="center"><b>Obligatoire</b></p>

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Référent formation</b>	Pas de base règlementaire	Il coordonne la mise en place et la mise en œuvre du plan de formation.	Non	-	Facultatif
<b>Règlement de formation</b>	Art 3 -III Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale	Il définit les modalités de mise-en-œuvre de la formation, les droits et obligations des agents en matière de formation.	Avis CST sur le projet de règlement de formation.	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources / Droits et obligations/Le droit à la formation tout au long de la vie	Facultatif
<b>Prise en charge des frais liés au compte personnel de formation</b>	Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie (Article 9)	La collectivité ou l'établissement public peut fixer, par délibération, des plafonds à la prise en charge des frais liés à l'utilisation du CPF (frais pédagogiques, frais de déplacement)	Avis CST sur le projet de délibération.	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/Droits et obligations /Le droit à la formation tout au long de la vie	Facultatif
<b>Entretien professionnel – grille</b>	Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux  Articles L521-1 à 5 du Code Général de la Fonction Publique	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2015, l'entretien professionnel permet l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, et des agents recrutés sur emploi permanent par CDI ou CDD d'une durée supérieure à 1 an.	Avis CST sur les critères de l'entretien professionnel.  Avis CAP en cas de demande de révision de l'agent (Avis CCP pour les contractuels).	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/Les bases de la gestion RH/L'évaluation professionnelle	<b>Obligatoire</b>



Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
Fiches de poste	Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux (Article 6)	Elle définit, conjointement par le responsable hiérarchique et l'agent, de manière objective et non exhaustive, les missions exercées, les compétences nécessaires pour l'exercice de ses fonctions. Elle doit être jointe à la convocation de l'agent dans le cadre de l'entretien professionnel.	Non	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/ les bases de la gestion RH/ les fiches de poste	<b>Obligatoire</b> dans le cadre de l'entretien professionnel

#### 4) TEMPS DE TRAVAIL

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
Temps de travail : protocole ARTT	Articles L611-1 à L611-3 du Code Général de la Fonction Publique  Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et la magistrature  Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale  Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique	Il définit les règles applicables au temps de travail des agents, suite au passage aux 35 heures. Il peut définir l'attribution de jours de réduction du temps de travail (RTT) en fonction du nombre d'heures hebdomadaires travaillées, la mise en place de cycles de travail...  Il est rappelé que chaque collectivité ou établissement public a dû adopter en 2001, après avis du Comité Technique Paritaire, un rapport concernant les modalités d'application de l'aménagement du temps de travail (passage à 35 h au lieu de 39 h)	Avis CST pour avis lors de la mise-en-œuvre ou en cas de modifications.	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/temps de travail	<b>Obligatoire</b>
Temps de travail : Annualisation du temps de travail / Cycle de travail		L'annualisation du temps de travail a pour objectif d'organiser le temps de travail sur une année complète.	Avis CST sur les modalités de mise-en-œuvre ou en cas de modifications.	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/temps de travail	Facultatif

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<p><b>Temps de travail : mise en conformité avec les 1 607 heures</b></p>	<p>Article 47 de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique</p> <p>Article L.611-2 du Code Général de la Fonction Publique</p> <p>Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique</p>	<p>Les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail ont le plus souvent été (re)définies suite à la parution des lois Aubry (loi n°98-461 du 13 juin 1998, loi n°2000-37 du 19 janvier 2000), dites loi sur les 35 heures et se sont traduits, au sein des collectivités et établissements publics, par l'adoption d'un protocole d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT).</p> <p>La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dans son article 47, dispose que :</p> <p>« les collectivités territoriales et les établissements publics (...) ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entrent en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition. »</p>	<p>Avis CST</p>	<p><a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/temps de travail</p>	<p><b>Obligatoire</b> si régime dérogatoire en place*</p>

\* les collectivités conservent toutefois la possibilité de définir, par délibération, des régimes de travail spécifiques, tels qu'un dispositif d'annualisation du temps de travail ou de réduction de la durée du travail pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions (horaires atypiques, métiers soumis à une forte pénibilité...) Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 ; Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 ; Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Autorisations spéciales d'absence</b>	Loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale (article 59)	Les ASA de droit	Non	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/temps de travail/Autorisations spéciales d'absence	<b>Obligatoire</b>
	Circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996  QE n° 30471 JO du Sénat Q du 29 mars 2001  Le décret concernant les modalités d'application des ASA pour les collectivités territoriales n'est jamais paru : il faut se référer aux circulaires de l'Etat ainsi qu'au Code du Travail. En l'absence de précisions réglementaires, il appartient à chaque collectivité de fixer sa propre réglementation.	Les ASA « discrétionnaires » : les conditions d'attribution et la durée des autorisations sont déterminées par délibération, après avis du CST Elles ne constituent pas un droit et sont accordées sous réserve des nécessités de service. (article L.253- 5 du code général de la fonction publique). Il est conseillé de les ajouter en annexe au règlement intérieur si la collectivité ou l'établissement public en a un.	Avis CST pour la mise en œuvre ou en cas de modification		Facultatif
<b>Journée de solidarité</b>	Loi n°2004-626 du 30 juin 2004	Pour les fonctionnaires et les agents publics relevant de la fonction publique territoriale, la journée de solidarité prend la forme d'une journée de travail non rémunérée de 7 heures pour tout agent dont la durée hebdomadaire de travail est de 35 heures.	Avis CST pour la mise en œuvre ou en cas de modifications	-	<b>Obligatoire</b>

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Compte épargne temps (CET)</b>	<p>Décret n° 2004-878 (art.10) du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale</p> <p>Art. L621-4 à 5 du Code Général de la Fonction Publique</p> <p>Décret n°2010-531</p> <p>Décret n°2020-287</p> <p>Circulaire n°10-007135D du 31 mai 2010</p>	<p>Le compte épargne temps permet, à la demande expresse des agents titulaires et contractuels à temps complet ou à temps non complet, employés de manière continue avec au moins une année de service, d'accumuler des droits à congés rémunérés (congés annuels, jours ARRT, repos compensateurs).</p>	<p>Avis CST lors de la mise-en-œuvre ou en cas de modifications.</p> <p>Avis CAP si refus d'octroi des congés au titre du CET à la demande de l'agent.</p>	<p><a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/Temps de travail/Compte épargne temps)</p>	<p><b>Obligatoire</b>, sur demande d'un agent</p>
<b>Temps partiel (à ne pas confondre avec le temps non complet)</b>	<p>Articles L.612-1 à 612-8 et L612-10 à 15 du Code Général de la Fonction Publique</p> <p>Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale</p>	<p>Les agents publics peuvent, dans certaines conditions, demander à réduire leur temps de travail suivant deux possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le temps partiel sur autorisation ;</li> <li>- le temps partiel accordé de plein droit.</li> </ul>	<p>Avis CST pour la mise en œuvre ou en cas de modifications</p> <p>Avis CAP si refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou si litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du service à temps partiel (Avis CCP pour les contractuels).</p>	<p><a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/Temps de travail/Temps partiel)</p>	<p>Facultatif</p> <p><b>(Obligatoire</b> si temps partiel de droit)</p>

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Télétravail</b>	<p>Article L.430-1 du Code Général de la Fonction Publique</p> <p>Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la Magistrature</p> <p>Décret n°2021-1123 du 26 août 2021</p>	<p>Le télétravail permet d'organiser le travail des agents en dehors des locaux de la collectivité ou de l'établissement public de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.</p>	<p>Avis CST sur les modalités de mise-en-œuvre ou en cas de modifications.</p> <p>Avis CAP à la demande de l'agent si refus d'octroi, de renouvellement, ou d'interruption par la collectivité (CCP pour les contractuels).</p>	<p><a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/Temps de travail /Télétravail</p>	Facultatif
<b>Règlement intérieur</b>	<p>1<sup>ère</sup> partie du Code du travail</p> <p>Art. 76 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021</p>	<p>Ce document a pour objectif de fixer les règles de fonctionnement interne à la collectivité ou de l'établissement public, rappeler les garanties attachées à l'application de ces règles, préciser les principes généraux d'utilisation de l'espace et du matériel, ainsi que certaines règles relatives à l'hygiène et à la sécurité. Véritable outil de communication interne, le règlement intérieur facilitera l'intégration de nouveaux agents et favorisera le positionnement de l'ensemble des agents.</p> <p>Il n'est pas obligatoire de le mettre en place dans les collectivités territoriales et leurs établissements sauf pour les services soumis aux règles du droit du travail (EP industriel et commercial - articles L.1321-1 et suivants du Code du travail).</p>	<p>Avis CST sur le projet de règlement intérieur.</p>	<p><a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/les bases de la gestion RH/règlement intérieur</p>	Facultatif

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Astreintes / permanences</b>	<p>Décret n° 2000 -815 du 25 août 2000</p> <p>Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001</p> <p>Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes ou des permanences dans la fonction publique territoriale</p> <p>Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement</p>	<p>Une astreinte est une période pendant laquelle l'agent, sans être sur son lieu de travail, doit pouvoir intervenir si son administration lui demande. La période d'astreinte peut donner lieu à indemnisation ou récupération sous la forme d'un temps de repos compensateur.</p> <p>L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public doit délibérer après avis du CST sur le recours aux astreintes et/ou aux permanences. Cette délibération détermine les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes et/ou à des permanences, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.</p> <p>Elle détermine aussi les modalités de l'indemnisation ou de la compensation des astreintes, des interventions ou des permanences (conformément aux modalités d'indemnisation ou de compensation précisées par décret, par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'Etat).</p>	<p>Avis CST sur les modalités de mise-en-œuvre ou en cas de modification</p>	<p>-</p>	<p><b>Obligatoire</b> Si mise en œuvre astreintes</p>

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<p align="center"><b>Régime indemnitaire : RIFSEEP</b></p>	<p>Articles L. 714-4 à L.714-13 du Code Général de la Fonction Publique</p> <p>Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p> <p>Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat</p> <p>Circulaire du 05 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel</p> <p>Circulaire DGCL / DGFP du 03 avril 2017</p> <p>Arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513</p>	<p>Le RIFSEEP mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article 88 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Il se compose de deux parts :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle (part fixe, indemnité principale fixe du dispositif) ;</li> <li>- un complément indemnitaire (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (part variable).</li> </ul> <p>Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2014, le RIFSEEP s'est substitué aux primes liées à la manière de servir et à l'engagement professionnel</p>	<p>Avis CST sur les modalités de mise-en-œuvre ou en cas de modifications.</p>	<p><a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/Rémunération/éléments facultatifs /RIFSEEP</p>	<p align="center"><b>Obligatoire</b></p>

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S)</b>	Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002  Décret n° 2002-598 du 25 avril 2002	Des I.H.T.S peuvent être versées aux agents dont les missions impliquent la valorisation d'heures supplémentaires	Avis CST	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/ Rémunération/éléments facultatifs/IHTS	<b>Obligatoire</b> si versement nécessaire
<b>Forfait mobilités durables</b>	Article L3261-4 code du travail Article L. 3261-3-1 du code du travail  Décret n° 2020-1547 du 09/12/2020 relatif au forfait mobilités dans FPT  Décret n°2022-1557 du 13/12/2022 modifiant le décret n°2020-1547 du 09/12/2020 relatif au versement du forfait mobilités durables dans FPT	Le forfait mobilités durables destiné à indemniser les agents ayant recours à des modes de déplacements durables pour se rendre au travail	Avis CST	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/ rémunération/éléments facultatifs /Forfait mobilités durables	Facultatif

## 5) EGALITE PROFESSIONNELLE

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Plan d'action égalité Hommes / Femmes</b>	Loi n° 2019-828 du 06 août 2019 Décret n° 2020-528 du 04 mai 2020 Art. 54 – 3° du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021	Le plan d'égalité hommes/femmes a pour objectif d'assurer l'égalité Hommes / Femmes	Avis CST	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources / égalité professionnelle	<b>Obligatoire</b> , pour les collectivités territoriales, EPCI de plus de 20 000 habitants



## 6) ABSENTEISME

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Protection sociale complémentaire</b>	<p>Livre VIII Titre II Chapitre VII du Code Général de la Fonction Publique</p> <p>Articles L. 911-7-II et L.242-1-II-4 bis du Code de la Sécurité Sociale</p> <p>Article 83-1 quater du Code des Impôts</p> <p>Décret n° 2011-1474 du 08 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire</p> <p>Circulaire du 25 mai 2012 n°RDFB1220789C</p> <p>Décret n°2022-581</p> <p>Ordonnance n°2021-175</p>	<p>La protection sociale complémentaire est un mécanisme d'assurance facultatif permettant aux agents de faire face aux conséquences financières des risques «Prévoyance» et/ou «Santé».</p>	<p>Avis CST sur le choix de la procédure et sur le montant de la participation financière.</p>	<p><a href="http://www.cdg16.fr/">www.cdg16.fr/</a> Nos missions / Protection sociale complémentaire</p>	<p><b>Obligatoire</b> A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour la Prévoyance</p> <p>A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour la Santé</p>
<b>Risques statutaires</b>	<p>Art. L.822-1 à 30, L.823-1 à 6, L.824-1 à 2, L.825-1 à 8, L.826-1 à 29, L.828-1, L.631-1 à 9 Code Général de la Fonction Publique</p>	<p>Contrat d'assurance groupe garantissant les collectivités contre les risques financiers statutaires supportés par les collectivités du fait de l'absence pour raisons de santé, maternité, décès de leurs agents.</p>	<p>Non</p>	<p><a href="http://www.cdg16.fr/">www.cdg16.fr/</a> Nos services à la demande/ Risques statutaires</p>	<p>Facultatif</p>

## 7) CONDITIONS DE TRAVAIL

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Référent handicap</b>	Article 92 de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique	Les référents sont chargés d'informer, conseiller et accompagner les agents en situation de handicap et de coordonner les actions menées par l'employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il peut être mutualisé.	Non	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Services à la demande/ Insertion et maintien dans l'emploi des TH	<b>Obligatoire</b>
<b>Référent laïcité</b>	Articles L.121-2, L.124-3, L.452-34 et L.452-38 du Code Général de la Fonction Publique	Le référent laïcité est chargé d'apporter un conseil portant sur la mise en œuvre du principe de laïcité, sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général. Il participe à la sensibilisation des agents publics au principe de laïcité, et organise, le cas échéant avec d'autres référents laïcité, la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Le Centre de Gestion assure les fonctions de référent laïcité pour l'ensemble des agents des collectivités et établissements publics affiliés, et non-affiliés ayant demandé à bénéficier de l'appui indivisible à la gestion des ressources humaines	Non	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Nos missions/Référent déontologue et laïcité	<b>Obligatoire</b>
<b>Référent Déontologue</b>	Articles L.124-2, L.135-3, L.452-34, L.452-38, L.452-39 du Code Général de la Fonction Publique	Tout fonctionnaire a droit à consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques. Le Centre de Gestion assure les fonctions de référent déontologue pour l'ensemble des agents des collectivités et établissements publics affiliés, et non-affiliés ayant demandé à bénéficier de l'appui indivisible à la gestion des ressources humaines.	Non	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Nos missions/Référent déontologue et laïcité	<b>Obligatoire</b>

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<p><b>Adresser les données sexuées concernant les avancements et les promotions des agents publics aux membres des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires préalablement à l'examen par ces instances des décisions individuelles</b></p>	<p>Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique</p>	<p>Ce document a pour objectif d'informer les agents sur la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. *</p>	<p>Non</p>	<p><a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources / égalité professionnelle</p>	<p><b>Obligatoire</b></p>

\* données obligatoires à publier au rapport social unique + présenter aux instances un focus comparé sur l'avancement et la promotion « Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics / Données à intégrer dans le rapport social unique

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Action sociale</b>	Articles L.731-1 à 5 et L.732-1 à 3 du Code Général de la Fonction Publique	L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.  Dans les collectivités territoriales et les établissements publics, l'organe délibérant détermine le type d'actions à mener et le montant des dépenses à engager pour les prestations d'action sociale, ainsi que les modalités de mise en œuvre.	Avis CST sur les modalités de mise-en-œuvre ou en cas de modifications	-	<b>Obligatoire</b>
<b>Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)</b>	Article L.2242-1 du Code du travail  Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013	Le point de départ structurant le cadre légal de la QVCT réside dans l'obligation générale de prévention des risques. Vient ensuite pour l'employeur la nécessité d'adopter une démarche transversale relative à la QVCT.	Non	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/ prévention des risques professionnels + services à la demande /santé et conditions de travail	Facultatif
<b>Frais de déplacement</b>	Décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 modifié  Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié  Arrêté du 28 décembre 2020 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n° 2001-654  Arrêté du 14/03/2022 (indemnités Km) Arrêté du 20 septembre 2023 (taux des indemnités de mission)	Les collectivités territoriales et les établissements doivent fixer le barème des taux de remboursement forfaitaire des frais d'hébergement	Avis CST	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/ Rémunération/les éléments obligatoires /Frais de déplacements temporaires	<b>Obligatoire</b>

## 8) HYGIENE ET PREVENTION

Documents/Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Prévention générale</b>	<p>Article L.4121-1 du Code du Travail</p> <p>Article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985</p> <p>Article 69, décret n° 2021-571</p> <p>Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique</p>	Assurer la sécurité physique et mentale des agents.	Avis F3SCT		<b>Obligatoire</b>
<b>Document unique (DUERP)</b>	<p>Décret n°82453 du 28 mai 1982 modifié</p> <p>Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié</p> <p>Article L. 4121-3 du Code du travail</p> <p>Article R. 4121-1 du Code du travail</p> <p>Circulaire du 28 mai 2013</p>	Outil permettant de recenser et d'évaluer les risques professionnels présents au sein d'une collectivité afin de les réduire : Combat le risque à la source et améliore la sécurité, réduit l'accidentologie et l'apparition de maladies professionnelles.	Avis F3SCT	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/ Prévention des risques professionnels)	<b>Obligatoire</b>
<b>Mise à jour annuelle du Document unique</b>	<p>Article R. 4121-2 du Code du travail</p>	La mise à jour annuelle est obligatoire (à partir de 11 agents ou si aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou information sur risque à ajouter). Elle permet d'identifier les nouveaux risques apparaissant suite à un changement de pratiques, de machines, ou lors de la création d'un poste.	Avis F3SCT		<b>Obligatoire</b>

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Evaluation des risques psychosociaux</b>	<p>Circulaire du 25 Juillet 2014</p> <p>Circulaire du 20 mars 2014 (conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention de RPS dans les trois versants de la fonction publique)</p> <p>Accord du 22 octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique</p>	Outil permettant de recenser et d'évaluer les risques psychosociaux présents au sein d'une collectivité afin de les réduire.	Avis F3SCT	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Ressources/ Prévention des risques professionnels	<b>Obligatoire</b>
<b>Programme annuel de prévention</b>	Article 49 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié	Le programme annuel de prévention permet de planifier les actions d'amélioration continue de la sécurité.	Avis F3SCT		<b>Obligatoire</b>
<b>Assistant et Conseiller de prévention</b>	<p>Article 4, Art 4-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985</p> <p>Arrêté du 29 janvier 2015 relatif à la formation obligatoire des assistants de prévention</p>	La collectivité doit désigner un ou des agent(s) chargé (s) d'assurer sous sa responsabilité la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité et assurer sa formation	Avis F3SCT		<b>Obligatoire</b>

Documents/Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>ACFI – Agent chargé de la fonction d’inspection (CISST Chargé de l’Inspection et de la sécurité au travail)</b>	Article 5 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985	La collectivité doit désigner un agent chargé d’assurer la fonction d’inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.	Avis F3SCT	<a href="http://www.cdg16.fr/Ressources/">www.cdg16.fr/Ressources/</a> Prévention des risques professionnels	<b>Obligatoire</b>
<b>Registre Santé et Sécurité</b>	Article 3-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985	Le registre contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l’amélioration des conditions de travail.	Non		<b>Obligatoire</b>
<b>Registre Danger Grave et Imminent</b>	Article 5-3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985	Le registre permet d’identifier la nature et la cause d’un danger, le poste de travail concerné, le nom de l’agent exposé afin de réduire ce risque au maximum.	Non		<b>Obligatoire</b>
<b>Formation générale à l’Hygiène et à la sécurité</b>	Article 7 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985	Cette formation, normalement dispensée sur les lieux de travail, porte en particulier sur les conditions de circulation sur les lieux de travail et, notamment, les issues et dégagements de secours, les conditions d’exécution du travail et, notamment, les comportements à observer aux différents postes de travail et le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours, et les dispositions à prendre en cas d’accident ou de sinistre ainsi que les responsabilités encourues.	Non		<b>Obligatoire</b>
<b>Dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d’agissements sexistes</b>	Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020	Ce dispositif a pour objectif de renforcer la prévention des risques psychosociaux par la lutte et le traitement des violences sexuelles, du harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes + <b>information aux agents (art. 5)</b>	F3SCT Information (art. 4 et 6)		<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> services à la demande /dispositif de signalement

Documents-Dispositifs	Règlementation	Objet	Avis Instances	Lien vers les ressources du CDG 16	Obligatoire Facultatif
<b>Formation à l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI)</b>	Article R. 4323-104 du Code du travail  Article R. 4323-106 du Code du travail	Cette formation permet aux agents devant utiliser un EPI de bénéficier d'une formation adéquate à leur utilisation.	Non	<a href="http://www.cdg16.fr/ressources/">www.cdg16.fr/ressources/</a> Prévention des risques professionnels	<b>Obligatoire</b>
<b>Contrôle des équipements de protection individuelle (EPI)</b>	Article R 4322-1 du Code du travail  Article R. 4323-99 du Code du travail	L'autorité territoriale procède ou fait procéder à des vérifications générales périodiques des EPI afin de déceler en temps utile toute défectuosité susceptible d'être à l'origine de situations dangereuses.	Non		<b>Obligatoire</b>
<b>Enquête administrative</b>	L'enquête administrative, n'est prévue par aucun texte.  Il s'agit d'une mesure issue de la pratique, qui n'était pas prévue par les anciens textes applicables aux fonctionnaires (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ; loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; loi n° 86-33 du 9 janvier 1986) et n'est toujours pas prévue par le code général de la fonction publique.  Le CGFP décrit la procédure disciplinaire mais n'apporte aucune précision quant à l'enquête administrative qui peut être réalisée à cette occasion.	L'autorité territoriale peut choisir de diligenter une enquête administrative lorsqu'elle estime utile ou opportun que des faits ou des circonstances portées à sa connaissance soient éclaircis.  Les hypothèses de l'enquête peuvent être multiples : en matière disciplinaire, pour s'assurer et établir de l'existence des fautes commises par un agent, pour faire le point sur le fonctionnement d'un service, sur des tensions entre agents, sur des allégations de harcèlement moral ou encore sur la réalité ou non d'un accident de service déclaré, sur l'existence d'une insuffisance professionnelle...Utile également lorsque l'administration est saisie par l'un de ses agents d'une demande de protection fonctionnelle afin de vérifier les faits dénoncés et si les conditions d'octroi d'une telle protection sont ou non réunies.	Oui dans le cadre d'une procédure disciplinaire ( <u>saisine du Conseil de discipline dans délai</u> )	<a href="http://www.cdg16.fr">www.cdg16.fr</a> Services à la demande /enquête administrative	Facultatif