CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE.

Matinée d'actus RH

Juin 2023

CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE.

Carrière

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Carrière

Sommaire

- Agenda social 2023
- Bilan de la Promotion interne 2023
- Evolutions de la filière médico-sociale
- COVID 19 – Fin de l'obligation vaccinale des professionnels
- Disponibilité
  - ✓ réintégration dans une autre collectivité
  - ✓ reprise des droits à ancienneté
  - ✓ impact sur la rupture conventionnelle
- Contractuels

Agenda social fonction publique 2023

- Février 2023 : annonce de **réformes structurelles** par le ministère de la Fonction publique

- Discussions interrompues par les grèves de ces derniers mois

- Reprise des discussions ayant abouties **à plusieurs mesures annoncées le 12 juin dernier par le Ministre** de la Transformation et de la Fonction Publique, Stanislas Guérini, aux organisations syndicales

Agenda social fonction publique 2023

Au 1er juillet 2023 :

- ❑ Revalorisation de la valeur du point passant de 4,85€ à **4,92€**
- ❑ Attribution de 1 à 9 points d'indice supplémentaires pour les plus bas salaires de la Fonction Publique -> principalement agents de catégorie C et quelques échelons de catégorie B

A l'automne 2023 :

- ❑ Mise en place d'une prime annuelle « pouvoir d'achat » pouvant aller jusqu'à 800€ pour les agents dont la rémunération brute mensuelle est inférieure à 3 250€ pour les agents de l'Etat -> **applicable au choix de chaque collectivité sur le principe de libre administration de l'Etat, par délibération**

Dès le 1er janvier 2024 :

- ❑ Attribution de **5 points d'indice** supplémentaires **à tous les fonctionnaires**

A une date non connue pour l'instant :

- ❑ prise en charge des frais de transports collectifs portée à 70% -> pour l'instant réservé aux agents de l'Etat
- ❑ Augmentation de 10% du barème d'indemnisation CET

Reconduction de la GIPA

Agenda social fonction publique 2023

- **Néanmoins, des annonces ciblées**

Police municipale

- **Suppression de la condition d'encadrement** au sein des grades de brigadier-chef principal et de chef de police, nécessaire à l'obtention de **l'échelon spécial** par un agent de police municipale de **catégorie C**.
- Alignement des **grilles de catégorie A** à celle de la **grille indiciaire "type" de catégorie A**, (attachés territoriaux.) => revalorisation de la rémunération
- **Refonte du régime indemnitaire** : un dispositif composé d'une part fixe et d'une variable (un RIFSEEP spécifique police municipale ?)

Agenda social fonction publique 2023

- **Néanmoins, des annonces ciblées**

Catégorie B

Corriger certains effets indésirables induits par la revalorisation du décret n°2022-1 200 du 31 août 2022

- Permettre **au-delà de 2023**, l'avancement de grade des fonctionnaires qui remplissaient les conditions avant le décret d'août 2022
- révision des grilles de classement lors des avancements de grade
- A priori, projet présenté au CSFPT du 28/06/2023

Agenda social fonction publique 2023

- **Néanmoins, des annonces ciblées**

  Secrétaire de mairie : une proposition de loi

  Améliorer les conditions d'exercice du métier et reconnaître cette fonction essentielle au bon fonctionnement des communes (3/4 des mairies au moins de 1 000 hab)

  - Création d'un **statut particulier commun** des **responsables de l'administration communale** (C+ à A)
  - La **formation**
  - Faciliter **l'accès aux catégories supérieures**
  - A priori, projet présenté au CSFPT du 28/06/2023

Bilan de la promotion interne 2023

- 406 dossiers créés sur la plateforme AGIRHE

  - **398 dossiers reçus** dont 2 annulés à la demande de l'agent (+3% par rapport à 2022 dont 295 les deux dernières journées)
  - Soit 7 dossiers non transmis (saisie incomplète)
  - **16 Dossiers irrecevables** – motifs :
    - Formations : 10
      (Obligation de f**ormation de professionnalisation tout au long de la carrièr**e - De 2 jours à 10 jours / 5 ans pour tous
    - Conditions statutaires : 6

380 dossiers de recevables

Bilan de la promotion interne 2023

- **380 dossiers de recevables :** répartition par grades :

	Nombre de dossiers	Nombre de postes ouverts	Répartition
Attaché	68	9	-
Rédacteur principal de 2ème classe	15	11	2
Rédacteur	120		9
Ingénieur ❶	19	Au choix : 3 EP : 3	Au choix : 3 EP : 3
Technicien principal de 2ème classe	1	12	1
Technicien	59		11
Animateur principal 2ème classe	1	3	1
Animateur	19		2
Assistant de conservation du pat et biblio principal de 2ème classe	1	2	0
Assistant de conservation du pat et biblio	14		2
Educateur des APS principal de 2ème classe	0	2	0
Educateur des APS	1		1
Agent de maîtrise	62	-	EP : 4 Au choix : 58

❶ Ingénieur

- 11 candidats uniquement au choix
- 3 candidats uniquement avec examen professionnel
- 4 candidats remplissaient les 2 conditions

Bilan de la promotion interne 2023

- **3 contrôles pour 96 % des dossiers** : recevabilité + double contrôle complet

- **931 heures de travail (724 h dédiées aux contrôles)**
  - ➢ 12 intervenants

- Des **évolutions de la plateforme** sont prévues et seront expliquées à l'ouverture de la session 2024

- **Pièces indispensables**
  - Des attestations de formation « claires » : nominative, date et durée (cas des attestations de La Poste et de l'INSEE)
  - Organigramme nominatif
  - 1 compte-rendu d'entretien d'un agent encadré

Bilan de la promotion interne 2023

- **Pièces inutiles :**

  - le dossier d'inscription par mail ou par courrier

  - Attestations de « Formations » :
    - convocation aux formations
    - attestation pour lesquelles l'agent est formateur
    - formation « maison » => réalisée au niveau de l'interco par ex

  - Critère « Admissibilité aux concours » :
    - dossier d'inscription
    - admissibilité à un examen professionnel

Bilan de la promotion interne 2023

- **Recommandations** :

  - les périodes de **disponibilité, congé parental et périodes contrats** sont à mentionner sur le dossier d'inscription => impactent les conditions statutaires d'accès à la promotion interne

  - il est possible de présenter **2 dossiers pour les cadres d'emplois relevant du NES** dès lors que les conditions de promotion interne sont réunies (ex : rédacteur et rédacteur principal de 2ème classe)

  - inutile de **tenter de modifier la note dans le dossier en version word** => (ex : mettre 6 points pour le nombre de présentation de dossier => le maxi c'est 5 points) le logiciel bloque => la différence de points est donc visible.

Evolution de la filière médico-sociale

- **Concours réservés pour les cadres d'emplois de catégorie B en voie d'extinction**
  - Infirmiers, techniciens paramédicaux
  - 1 épreuve orale d'admission de 25 minutes
  - Dispositif ouvert pour une période de 3 ans – surveiller le calendrier des concours
    - Article 26 du décret n° 2021-1883 du 29/12/2021
    - Décret n° 2023-159 du 07/03/2023

Evolution de la filière médico-sociale

- **Concours sur titres :** Assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, cadres de santé paramédicaux, infirmiers en soins généraux
  - ➢ Suppression de l'épreuve écrite d'admissibilité
  - ➢ Détention du diplôme d'Etat permet de s'assurer des compétences techniques de chacun de ces métiers
  - ➢ Harmonisation de la durée de l'épreuve orale : 25 minutes
    - Décret n° 2023-6 du 04/01/2023

COVID 19 – Fin de l'obligation vaccinale des professionnels

- Modalités de **réaffectations des agents suspendus**
  - ➢ Un emploi équivalent
  - ➢ La fin de la suspension entraîne l'obligation de rémunérer ces agents entre le 15/05/2023 et la réaffectation dans l'emploi
  - ➢ Retour agents en disponibilité ou congé parental : droit commun
  - ➢ Période de suspension = période non travaillée = aucune rémunération = pas de reconstitution de carrière

  - Décret n° 2023-368 du 13/05/2023
  - Instruction DGOS/RH3/RH4/RH5/2023/63 du 02/05/2023

La disponibilité - rappel

DISPONIBILITE : DROITS A AVANCEMENT

❑ Ancienneté conservée si liée à une activité professionnelle

- A quelle date ? demande initiale ou renouvellement de disponibilité **à compter du 07/09/2018**
- Maxi : 5 ans tout au long de la carrière

- Conditions :
  - Salariat : justifier de **600 heures pour 1 année** de dispo -> 300 heures pour 6 mois
  - Indépendant : justifier d'un **revenu annuel de 6 912€** (600 fois smic horaire)
  - Si création ou reprise d'entreprise : **pas de condition de revenus**

Précision de la DGAFP : ancienneté acquise strictement égale à la durée de l'expérience professionnelle exercée durant la période de disponibilité.

***EXEMPLE** : Agent en disponibilité discrétionnaire du 01/01/2020 au 31/12/2020, justifie de 6 mois d'activité salarié avec un total de 800 heures.*

-> quota des 600 heures / an respecté

-> conservation de 6 mois d'ancienneté et non 1 an

La disponibilité - rappel

DISPONIBILITE : DROITS A AVANCEMENT

❑ **<u>Ancienneté conservée si liée à la parentalité</u>**

Uniquement pour disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans + congé parental

5 ans maxi sur la carrière au titre de ces deux positions statutaires

EXEMPLE : Agent bénéficiant d'1 an et 6 mois de congé parental puis 4 ans 6 mois de disponibilité au titre de la parentalité :

-> durée passée dans les deux positions statutaires : 6 ans
-> conservation d'ancienneté acquise : 5 ans

La disponibilité - rappel

DISPONIBILITE : Obligation de réintégration au terme des 5 ans

Date d'effet : demande initiale ou renouvellement disponibilité **à compter du 29/03/2019**
->1ers cas de radiation des cadres à partir de 2024

Anticipation nécessaire : courrier rappelant à l'agent l'obligation de se positionner avant date de fin des 5 ans

Demande de réintégration

Demande de radiation des cadres

Modèle prochainement disponible

La disponibilité - rappel

DISPONIBILITE : REINTEGRATION/MUTATION AUPRES D'UN AUTRE EMPLOYEUR

- la collectivité d'accueil procède à la réintégration de l'agent et en informe sa collectivité d'origine

  -> permet d'éviter la réintégration pour ordre et ne pas bloquer la mutation en cas d'absence de poste

- La collectivité d'origine calcule la reprise de droits à ancienneté dans l'échelon et le grade au regard des éléments fournis par l'agent

Modèle d'arrêté prochainement disponible sur le site

La disponibilité - rappel

DISPONIBILITE : IMPACT SUR LE CALCUL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Rémunération brute de référence = rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle, quel que soit le montant de cette dernière

→ **Si agent en disponibilité sur l'année de référence = indemnité de rupture conventionnelle égale à 0**

Tribunal administratif de Versailles - 8ème chambre 19 avril 2023 / n° 2101732
QE AN n°44383 du 03/05/2022

ACCESSIBILITE DES DOCUMENTS SUR L'ACCES SMD :

- **Avancements d'échelon** : mise à disposition mensuelle des propositions d'arrêté depuis le 1er janvier 2023
  - En ligne actuellement : janvier à juin 2023

- **Revalorisation du minimum de traitement au 1er mai 2023**
  - Proposition d'arrêté en ligne actuellement = uniquement fonctionnaires

    pour les contractuels : modèle d'avenant accessible sur le site internet

Contractuels

FORMATION D'INTEGRATION : EGALEMENT POUR LES CONTRACTUELS ?

Article L.422-28 du code général de la fonction publique :

« Les agents territoriaux sont astreints à suivre les actions de formation d'intégration et de professionnalisation mentionnées au 1° de l'article L. 422-21 à l'exception des agents contractuels recrutés en application de l'article L. 332-8 pour une durée inférieure à un an ».

Contrat sur besoin non permanent

↓

~~Formation d'intégration~~

Contrat sur besoin permanent (ex article 3-3)

Durée de contrat inférieure à un an

↓

~~Formation d'intégration~~

Contrat sur besoin permanent(ex article 3-3)

Durée de contrat 1 an et +

↓

Formation d'intégration

Contractuels

- Transposition aux agents contractuels de la FPT de certaines évolutions issues de la loi de transformation de la fonction publique (août 2019)

et

- Harmonisation de leurs droits avec ceux des fonctionnaires

  - Décret n° 2022-1153 du 12/08/2022 => modifications du décret n°88-145 du 15/02/1988

Principales mesures :

- la **grossesse** et les **congés liés aux charges familiales** :
  - allongement de la durée de la période de protection contre le licenciement des agents en état de grossesse
  - allongement de la durée de prise en compte du congé parental pour le calcul de l'ancienneté ou la durée des services effectifs
  - relèvement de l'âge maximal de l'enfant (12 ans) pour bénéficier d'un congé sans rémunération pour élever un enfant

Contractuels

Principales mesures (suite) :

- **La discipline** :
  - introduction de la suspension de fonctions en cas de faute grave
  - ajout de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de 3 jours

- **le réemploi** : élargissement des cas dans lesquels les agents peuvent bénéficier, à l'issue de certains congés

Contractuels

Principales mesures (suite) :

- **Les autres congés :**
  - extension du champ de versement de **l'indemnité compensatrice de congés annuels** (du fait de la maladie du contractuel et en cas de démission)
  - augmentation de la durée du congé sans rémunération **pour convenances personnelles** (5 ans renouvelable)
  - rattachement aux dispositifs de déontologie du congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise
  - introduction du congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national
- L'actualisation des **références** par des renvois au **code général de la fonction publique.**

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

Bonnes pratiques « carrière »

Sommaire

- Déclaration vacance d'emploi
- Nouvelle procédure de transmission des actes administratifs

CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE.

Carrière

Les bonnes pratiques de la déclaration de vacance d'emploi (DVE)

Définition

La Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE) est **une procédure obligatoire et préalable à tout recrutement dans la fonction publique territoriale**.

L'absence de DVE entache de nullité la nomination et peut entrainer :

- l'annulation du recrutement
- des indemnités en réparation du préjudice subi en cas de contentieux.

NB : En l'absence de DVE, les délais de recours (2 mois) ne sont jamais forclos, la nomination peut être attaquée à tout moment.

Quels emplois soumis à DVE ?

DVE obligatoire

Tous emplois permanents

- Recherche d'un fonctionnaire
- Recherche d'un contractuel pour une durée supérieure ou égale à 1 an

Dispense temporaire de publication des DVE dans les 3 mois suivants une réorganisation (soumis à l'avis du CST)
Au-delà des 3 mois : DVE obligatoire si les postes sont restés vacants

Avec ou sans offre?

L'offre d'emploi : un vecteur d'attractivité

-> une offre d'emploi est à ajouter à chaque DVE obligatoire

Pourquoi ?

Pour permettre une publication sur choisir le service public

Multiplier les supports de diffusion des offres aux 3 versants de la fonction publique

Références : décret n°2018-1351 et circulaire du 27 décembre 2022 portant sur l'obligation de publicité des emplois vacants

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Quels sont les délais légaux pour la DVE ?

Durée de publication minimum : 1 MOIS

3 cas de figure pour les délais de publication :

Evénement imprévisible (ex: décès)

- Immédiatement

Evénement prévisible (ex : mutation / retraite)

- Dès que la vacance est certaine (ex : connaissance de la date de mutation)

Création d'emploi

- Dès que la délibération créant l'emploi est transmise au contrôle de légalité

Que doit contenir une DVE ?

- l’intitulé du poste
- le motif de la vacance
- la description du poste à pourvoir (cf fiche de poste)
- le ou les grades correspondant à l'emploi vacant,
- la durée hebdomadaire du temps de travail
- la date de la vacance de l’emploi

Lors de la nomination, le grade d’emploi de l’agent doit correspondre à celui ou ceux de la déclaration et bien entendu de la délibération !

Comment effectuer une DVE ?

1) Se connecter sur le site www.emploi-territorial.fr
2) Créer une opération et une déclaration
3) Saisir une offre
4) Ne pas oublier de transmettre votre opération au Centre de Gestion

Les Centres de Gestion assurent la publicité des créations et vacances d'emplois de l'ensemble des cadres d'emplois, à l'exception des grades ou cadres d'emplois suivants :

- Les administrateurs territoriaux,
- Les conservateurs de bibliothèque,
- Les conservateurs du patrimoine,
- Les ingénieurs en chef *

pour lesquels, la publicité est assurée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

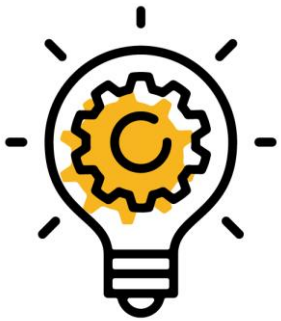
Guide d'utilisation

Focus sur le contrat de projet

Le contrat de projet vise à répondre à un besoin temporaire de l'administration pour mener un projet nécessitant des compétences spécifiques, pour la réalisation d'un projet ou d'une opération identifiée. Il est donc réservé au contractuel (durée de 1 à 6 ans maxi).

Lors de la saisie de la DVE il convient donc :

- ❑ **De ne pas indiquer de filière**
- ❑ **De ne pas faire mention de grades mais d'emploi contractuel**



Exemple :

Opération | **Déclaration [1]** | Offre

Informations statutaires du poste

Les champs marqués d'une * sont obligatoires.

Collectivité CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU FINISTERE

Numéro de l'opération 029230401020759

Intitulé du poste ou fonction CHARGE DE PROJET (F/H)

Filière recherchée Non précisée

Grade(s) recherché(s) *

- Emploi contractuel de cat. A
- Emploi contractuel de cat. A+
- Emploi contractuel de cat. B
- Emploi contractuel de cat. C

Focus sur les emplois fonctionnels

Un emploi fonctionnel est un emploi administratif ou technique de direction. Il est permanent et est créé par l'organe délibérant de la collectivité.

Lors de la saisie d'une DVE pour emploi fonctionnel il est nécessaire de saisir **deux** DVE :

- ❑ **Une concernant le grade**
- ❑ **Une concernant l'emploi fonctionnel (sans offre)**

Exemple : DVE concernant l'emploi fonctionnel

Détails de la déclaration de vacance d'emploi

N° de la déclaration	V029230300974787001
Etat	parue sur un arrêté normal visé par le contrôle de légalité
Date de Visa en préfecture	28/03/2023
N° d'arrêté	2023B11
Est un emploi fonctionnel ?	Oui
N° de la DVE portant sur le grade	V029230300974776001
Grade 1	Directeur gal. des services [A]
Date prévue du recrutement	01/05/2023

Exemple : DVE concernant le grade

Détails de la déclaration de vacance d'emploi

N° de la déclaration	V029230300974776001
Etat	parue sur un arrêté normal visé par le contrôle de légalité
Date de Visa en préfecture	28/03/2023
N° d'arrêté	2023B11
Est un emploi fonctionnel ?	Non
Grade 1	• Attaché hors classe
Grade 2	Attaché principal
Grade 3	• Attaché
Date prévue du recrutement	01/05/2023

Exemple : Offre

Numéro de l'offre	O029230200956940
Est un emploi fonctionnel ?	Oui
Libellé de l'emploi fonctionnel	Directeur gal. des services [A]
Grade 1	• Attaché hors classe
Grade 2	Attaché principal
Grade 3	• Attaché

Focus sur les grades C1

Vigilance sur certains emplois :

- ❑ Rapprochement : grades et statut particulier
- ❑ Niveau de responsabilité et qualifications attendus

  Ex : grades à accès direct

- ***Cuisinier (C1 : adjoint technique) : diplômes et formation***
- ***Conducteur d'engins (C1 : adjoint technique) : permis (sauf occasionnel)***
- ***Directeur d'ALSH (C1 : adjoint animation) : encadrement***
- ***Libellé des emplois : C1 « responsable de xxx », « chef d'équipe »***
- ***Secrétaire de mairie***

Focus sur la mise en page

Il est d'usage :

- **De classer les grades par ordre décroissant**

Est un emploi fonctionnel ? Non

Grade 1 • Rédacteur principal de 1ère classe

Grade 2 • Rédacteur principal de 2ème classe

Grade 3 • Rédacteur

- **D'indiquer (F/H) à la fin de l'intitulé de l'offre**

Intitulé du poste SECRETAIRE GENERAL (F/H)

CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE.

CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE.

Carrière

Nouvelle procédure de transmission des actes administratifs

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

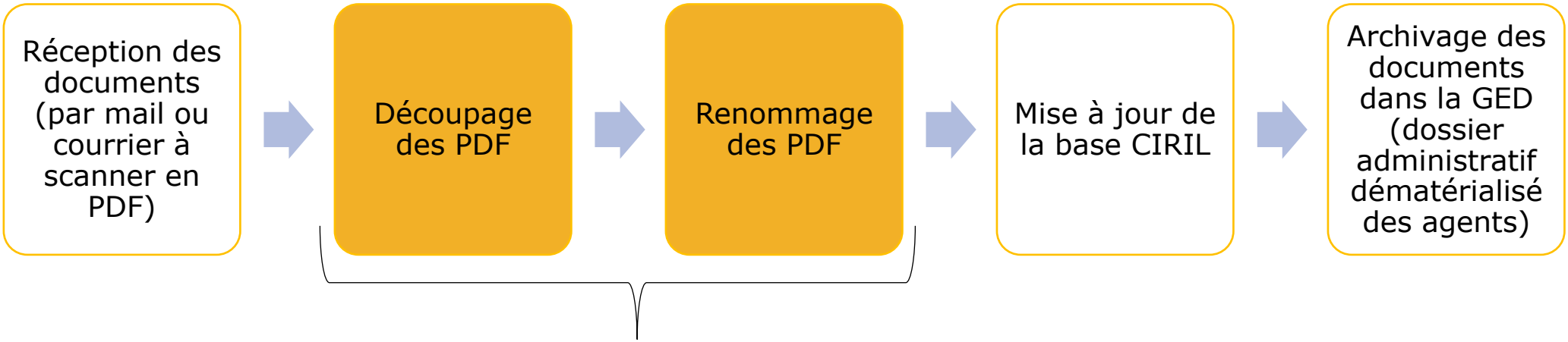
Pourquoi une nouvelle procédure ?

Le Centre de Gestion assure :

- **la gestion des carrières des agents** des collectivités et établissements publics qui lui sont affiliés.
- **le suivi et la mise à jour du dossier individuel de chaque agent**, contenant l'intégralité des décisions administratives relatives à leur carrière.

CHIFFRES CLES

- ➔ 430 collectivités et établissements publics affiliés
- ➔ 13 500 agents suivis (stagiaires, titulaires et contractuels)
- ➔ 25 000 actes enregistrés par an



Etapes chronophages induites par la dématérialisation

Objectifs du projet

1. **Automatiser les phases de découpage et de renommage des documents dématérialisés**

2. **Réduire les délais de traitement**

3. **Fiabiliser la base départementale**

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

Quels impacts pour les collectivités ?

Ce processus concerne toutes les collectivités et établissements publics affiliés **SAUF les collectivités ayant confié la réalisation des paies au CDG**

Envoyer les **actes administratifs DEFINITIFS**, signés a minima par l'autorité territoriale de manière dématérialisée, à l'adresse mail suivante : basedepartementale@cdg29.bzh à partir du 1er juillet 2023

A adresser **dès signature par l'autorité territoriale ou tous les mois au plus tard**, **sous format PDF en pièce jointe des mails**.

Les documents envoyés via We Transfer ou tout autre plateforme de partage ne seront plus traités.

Seuls les actes réceptionnés sur cette boite seront pris en compte pour la mise à jour des carrières de vos agents dans la base départementale.

CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE

1ers décryptages de la réforme des retraites

Loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

Matinée d'actus-juin 2023 | RETRAITE

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

Réforme des retraites

Sommaire

Loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

- **Impacts de la réforme : Focus sur ce qui change et ce qui ne change pas :**
  - L'âge légal de départ à la retraite
  - La durée de cotisation
  - Les règles de calcul de la pension
  - Les départs anticipés
  - La retraite progressive
  - Le cumul emploi - retraite
  - Les cotisations patronales
  - Le fonds de prévention
- **Infos CNRACL de dernière minute**
- **Le CDG vous accompagne**
- **Questions**

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Réforme des retraites

LES IMPACTS SUR L'ÂGE LEGAL DE DÉPART À LA RETRAITE

Ce qui ne change pas

Maintien de la limite d'âge à 67 ans (hors carrières ouvrant droit à départs anticipés)

Ce qui change

- **Report progressif de l'âge légal** pour les agents nés à compter du 1er septembre 1961

Date de naissance	Age légal de départ à la retraite après la réforme
Jusqu'au 31 août 1961	62 ans
Entre le 01/09/61 et le 31/12/61	62 ans + 3 mois
1962	62 ans + 6 mois
1963	62 ans + 9 mois
1964	63 ans
1965	63 ans + 3 mois
1966	63 ans + 6 mois
1967	63 ans + 9 mois
1968	64 ans

Décret n°2023-436 du 03/06/2023

Modif de l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale- Article L24 du code des pensions civiles et militaires de retraites

- **Maintien en fonctions** : jusqu'à 70 ans au lieu de 67 ans

Article 10 VIII et XXX de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023- Article L.556-1 du code général de la fonction publique- Article L556-7 du code général de la fonction publique- Article L.556-11 du code général de la fonction publique

Entrée en vigueur le 14 juin 2023

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Réforme des retraites

LES IMPACTS SUR LA DUREE DE COTISATION

Ce qui ne change pas

Les objectifs de la loi dite "Touraine" de 2014 :

- **Allongement progressif du nombre de trimestres nécessaires** pour atteindre à terme 172 trimestres (43 annuités) pour une retraite à taux plein

- **172 : nombre de trimestres nécessaires pour les générations 1973** et suivantes

Ce qui change

- **Le calendrier pour les générations 1961 à 1971 :**

L'objectif de 172 trimestres est avancé à 2027 au lieu de 2035 :

Date de naissance	Nombre de trimestres nécessaires pour taux plein JUSQU'AU 31 AOUT 2023	Nombre de trimestres nécessaires A PARTIR DU 1er SEPTEMBRE 2023
Jusqu'au 31 août 1961	168	168
1er septembre à décembre 1961	168	169 (42 ans et 3 mois)
1962	168	169 (42 ans et 3 mois)
1963	168	170 (42 ans et 6 mois)
1964	169	171 (42 ans et 9 mois)
1965	169	172 (43 ans)
1966	169	172 (43 ans)
1967	170	172 (43 ans)
1968	170	172 (43 ans)
1969	170	172 (43 ans)
1970	171	172 (43 ans)
1971	171	172 (43 ans)
1972	171	172 (43 ans)
1973	172	172 (43 ans)

Décret n° 2023-435 du 03/06/2023

- **Octroi de trimestres supplémentaires pour les pompiers volontaires**

Nouvel article L. 173-1-5 du code de la sécurité sociale

Décret d'application en attente

- **Allongement du délai de rachat de trimestres d'études supérieures et de stage en entreprises**

Modif de l'art L. 351-17 du code de sécurité sociale

Décret d'application en attente

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Réforme des retraites

LES IMPACTS DE LA RÉFORME SUR LES RÈGLES DE CALCUL DE LA RETRAITE CNRACL

Ce qui ne change pas

- **La formule de calcul de la pension**

$$\frac{\text{Nbre de trim effectués (+ bonifications) x 75\% x TIB}}{\text{Nbre de trimestres nécessaires pour pension à taux plein}}$$

- **La base de calcul de la pension**
- **L'annulation de la décote à 67 ans (62 ans pour les catégories actives)**
- **Le calcul de la pension de reversion**
- **Le calcul de la RAFP**

Ce qui change

Majoration de pension pour les mères de famille :

Conditions :

- Bénéficier d'au moins 1 trimestre de majoration d'assurance ou de bonification
- Avoir cumulé 172 trimestres un an avant l'âge légal de départ à la retraite

Surcote :

- Majoration de la pension à raison de 1.25% par trimestre supplémentaire, dans la limite de 5%

- *Article 11 III de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023*
- *Article L14 du code des pensions civiles et militaires de retraites*

Décret d'application en attente

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Réforme des retraites

LES IMPACTS DE LA RÉFORME SUR LES DÉPARTS ANTICIPÉS

CARRIERES LONGUES

Ce qui ne change pas

- Maintien des **5 trimestres nécessairement cotisés avant l'âge de la borne** (ou 4 trimestres pour les agents nés au 4ème trimestre)

- Maintien de la condition **d'un nombre de trimestres cotisés nécessaires** pour liquider une pension à taux plein

Ce qui change

- **Adaptation du dispositif**

Décret n°2023-436 du 03/06/2023

Début de carrière	Départ possible à	Dérogation
Avant 16 ans 5 trimestres avant la fin de l'année civile du 16ème anniversaire (ou 4 trim. pour les assurés nés au 4ème trimestre)	58 ans	Pour ceux nés entre le 01/09/1961 et le 31/12/1969
Avant 18 ans 5 trimestres avant la fin de l'année civile du 18ème anniversaire (ou 4 trim. pour les assurés nés au 4ème trimestre)	60 ans	Pour ceux nés entre le 01/09/1963 et le 31/12/1969
Avant 20 ans 5 trimestres avant la fin de l'année civile du 20ème anniversaire (ou 4 trim. pour les assurés nés au 4ème trimestre)	62 ans (contre 60 avant la réforme)	60 ans à 61 ans et 9 mois, par paliers définis selon la date de naissance, pour ceux nés entre le 01/09/1961 et le 31/12/1969
Entre 20 et 21 ans 5 trimestres avant la fin de l'année civile du 21ème anniversaire (ou 4 trim. pour les assurés nés au 4ème trimestre)	63 ans	Pour les agents nés entre le 01/01/1965 et le 31/12/1969

- **Prise en compte en trimestres cotisés des allocations vieillesse des parents au foyer** (dans la limite de 4)
- **Clause de sauvegarde** pour agents nés entre le 01/09/1961 et et le 31/12/1963
- **Possibilité de suppression des demandes de pension en cours jusqu'au 31/10/2023**

Art. 11 II de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023
Art. L25 bis du code des pensions civiles et militaires de retraites

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Réforme des retraites

LES IMPACTS DE LA RÉFORME SUR LES DÉPARTS ANTICIPÉS

CATEGORIES ACTIVES

Liste des catégories actives : Départ au titre de la catégorie active | CNRACL Documentation juridique (retraites.fr)

Ce qui ne change pas

- Maintien, pour les catégories actives, d'une **possibilité de départ 5 ans avant l'âge légal**

- Maintien de la **durée de service "actif" exigée** pour sa génération pour un départ en catégorie active

Ce qui change

- Passage progressif de **l'âge légal de 57 à 59 ans**
- Augmentation progressive du nombre de trimestres requis

Génération	Âge d'ouverture des droits après réforme	Durée d'assurance après réforme (nombre de trimestres)
1966 (≤ 31/08)	57 ans	168
1966 (>31/08)	57 ans et 3 mois	169
1967	57 ans et 6 mois	169
1968	57 ans et 9 mois	170
1969	58 ans	171
1970	58 ans et 3 mois	172
1971	58 ans et 6 mois	
1972	58 ans et 9 mois	
À compter de 1973	59 ans	

Décr n°202 435 d 03/06/2

Décret n°2023 435 du 03/06/20

- **Maintien en fonction** possible jusqu'à 67 ans

Entrée en vigueur le 14 juin 2023

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Réforme des retraites

LES IMPACTS DE LA RÉFORME SUR LES DÉPARTS ANTICIPÉS

LES AUTRES DEPARTS ANTICIPES

Ce qui ne change pas

- **Retraites** :
  - Invalidité
  - Parent de 3 enfants (dispositif en voie d'extinction)
  - Parent d'enfant handicap
  - Cessation anticipée d'activité amiante

Ce qui change

- Les fonctionnaires intégrés aux **cadres d'emplois des infirmiers et des personnels paramédicaux et des cadres de santé de catégorie A**

Décret d'application en attente

(Article 10 XXI/XXIV H de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 et article 37 de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010)

Date de naissance	Age légal de départ à la retraite après la réforme
Jusqu'au 31 août 1963	60 ans
1er septembre à décembre 1963	60 ans + 3 mois
1964	60 ans + 6 mois
1965	60 ans + 9 mois
1966	61 ans
1967	61 ans + 3 mois
1968	61 ans + 6 mois
1969	61 ans + 9 mois
1970	62 ans

- Départ au titre des **personnes handicapées** possible dès 55 ans sous conditions

Décrets n°2023-435 du 03/06/2023

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Réforme des retraites

LES IMPACTS DE LA RÉFORME SUR LA RETRAITE PROGRESSIVE

- **De 1982 à 2010 : La Cessation Progressive d'Activité**

- **2011 : Fin d'accès au dispositif pour les fonctionnaires CNRACL**

  - maintenu pour les agents contractuels, et pour les titulaires à temps non complet (moins de 28 heures),

  - sous conditions :
    - Être à 2 ans de l'âge de la retraite (au moins 60 ans)
    - Justifier d'au moins 150 trimestres cotisés tous régimes confondus (37,5 ans)
    - Exercer une activité à temps partiel ou non complet, comprise entre 40 et 80% d'un temps complet

Nouveau dispositif :

- Accessible, selon certaines modalités**, à tout agent à temps non complet ou à temps partiel**.

- L'âge d'accès à la retraite progressive va être décalé de 60 à **62 ans d'ici 2030**,

- Le dispositif va être étendu aux fonctionnaires à temps complet à condition qu'ils demandent un passage à temps partiel. L'employeur devra justifier son refus du passage à temps partiel.

- *Article 26 II de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023*
- *Article L89 bis du code des pensions civiles et militaires de retraites*

Décret d'application en attente

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Réforme des retraites

LES IMPACTS DE LA REFORME SUR LE CUMUL EMPLOI - RETRAITE

Ce qui ne change pas :

Possibilité de cumul pension retraite et activité rémunérée :

- Pour toutes les pensions CNRACL liquidées : sous conditions
- Exceptions pour les pensions d'invalidité : sans conditions
- Dans tous les cas :
  cumul impossible avec une rémunération stagiaire ou titulaire

Voir lien : Cumul d'une pension personnelle CNRACL avec une rémunération | CNRACL Documentation juridique (retraites.fr)

Ce qui change :

- De nouveaux droits à pension générés
- Une seconde liquidation de pension au régime général.

Modif de l'art 84 du code des pensions civiles et militaires

Nouvel art L161-22-1-1 du code de sécurité sociale

Décret d'application en attente

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Réforme des retraites

LES IMPACTS DE LA RÉFORME SUR LES COTISATIONS PATRONALES

- Les cotisations patronales versées à la CNRACL seront augmentées de 1 point à compter du 1er janvier 2024 (soit 31,65% au lieu de 30,65%)

- Cette augmentation devrait être compensée par l'Etat (les modalités ne sont pas encore connues)

Décret d'application en attente

Réforme des retraites

FONDS DE PREVENTION

- Fonds de prévention de l'usure professionnelle des agents du secteur médico-social.
- Ce fonds serait créé auprès de l'assurance maladie.

Article 17 VI de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023

Décret d'application en attente

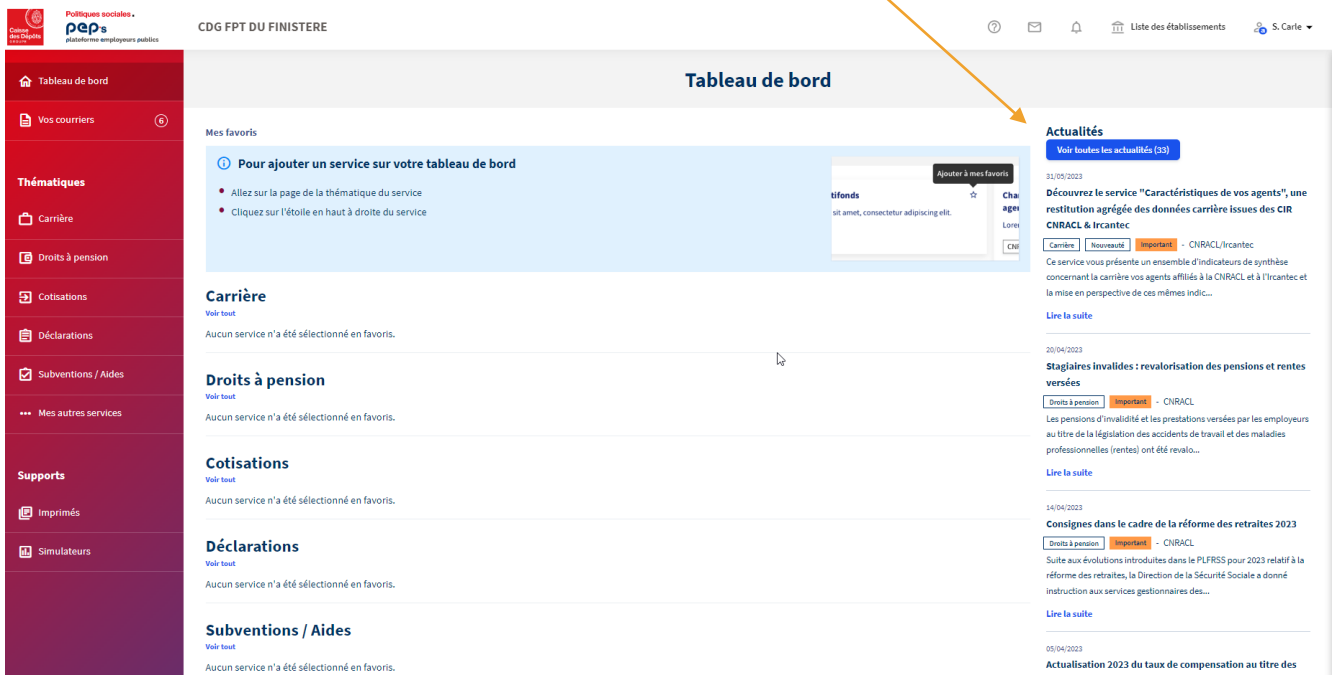
INFOS CNRACL DE DERNIERE MINUTE

Réforme des retraites

OU TROUVER LES INFOS

•Sur la plateforme Pep's : Plateforme employeurs publics (caissedesdepots.fr)

sur votre tableau de bord



•Sur le site internet du CDG29

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

Réforme des retraites

VOS PROCHAINS RENDEZ-VOUS AVEC LE CDG

- **Page dédiée à la Retraite** sur notre site internet d'ici le 15 juillet 2023
- **Webinaire** pour les gestionnaires RH : **"Réforme des retraites"** le 14 septembre 2023
- **Formation site "Pep's"** des gestionnaires RH : 26 septembre et 17 octobre 2023
- **Contrôle des dossiers** et réponses à vos questions en continu
- **Déplacements** dans vos collectivités :
  - Sessions d'**information des actifs** sur la réforme 2023
  - **Accompagnements Personnalisés Retraite** de vos agents
- **Prestations Retraite** : liquidation de pension, estimation, demande d'avis préalable

AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?

CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE

Pause café

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Indisponibilité physique

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Indisponibilité physique

Sommaire

- Les nouvelles compétences du Conseil médical
- Le rôle des différents intervenants médicaux
- Les obligations des collectivités dans le cadre de la gestion des droits à congés de maladie
- Les cas de contrôle de l'aptitude physique

Les nouvelles compétences du Conseil médical

L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique a institué :

Une instance médicale unique = Le conseil médical

Remplace le comité médical (CMD) et la commission de réforme (CDR)

Le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022
relatif à la création du nouveau CMU est entré en vigueur le 14 mars

- modifie les dispositions du décret n°87-602 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
- présente les règles de composition, les modalités de désignation des membres ainsi que les cas de saisine de cette nouvelle instance médicale

Pourquoi ?

Simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, ainsi que certaines règles applicables aux congés pour raison de santé de façon à accélérer le traitement des demandes

Pour améliorer la prise en charge médicale des agents publics et favoriser leur maintien dans l'emploi ou leur retour à l'emploi

Pour alléger les conditions d'agrément des médecins (suppression de la limite d'âge et suppression de la durée minimale d'exercice)

Les nouvelles compétences du Conseil médical

S'agissant des cas de saisine du conseil médical, l'objectif est d'alléger les cas de saisine afin d'accélérer le traitement des demandes, tout en veillant à garantir la protection des agents dans les situations où ils sont les plus fragiles.

Le conseil médical se réunit sous deux formes :
- ❖ En formation restreinte
- ❖ En formation plénière

Qu'est ce qui à changer ?

Pour la formation restreinte, l'instance n'est plus saisie :
pour la prolongation d'un CMO au-delà de 6 mois continu
Pour le renouvellement d'un CLM, CGM et CLD (Sauf à l'expiration de la période à plein traitement)
Pour la réintégration en cours d'une période de CLM, CGM et CLD

Pour la formation plénière, l'instance n'est plus saisie :
Pour l'allocation d'invalidité temporaire (sur seul avis de la CPAM)

PROCEDURE DE TRAITEMENT DES DIVERS CONGES
CAS DE SAISINE DU CONSEIL MEDICAL EN FORMATION RESTREINTE

Congés	**Conseil Médical Unique** formation restreinte	**Examen / Contrôle médicale par l'autorité**	**Certificat médical du médecin traitant**
Prolongation CMO au-delà de 6 mois		**x**	
CMO à 12 mois consécutifs	**x**		
Congé pour suivre une cure thermale		x (possible)	**x**

Les nouvelles compétences du Conseil médical

PROCEDURE DE TRAITEMENT DES DIVERS CONGES
CAS DE SAISINE DU CONSEIL MEDICAL EN FORMATION RESTREINTE

Congés	**Conseil Médical Unique** formation restreinte	**Examen / Contrôle médicale par l'autorité**	**Certificat médical du médecin traitant**
Octroi CLM / CLD / CGM / d'office	x		
Renouvellement CLM / CLD / CGM pendant la période à plein traitement		X (préconisé pour le CLD)	x
Renouvellement CLM / CLD / CGM à épuisement du plein traitement	x		
Renouvellement CLM / CLD / CGM pendant la période à 1/2 traitement		x (1 fois par an)	x
Renouvellement CLM / CLD / CGM d'office		x (à chaque renouvellement)	
Reprise après période CLM / CLD / CGM			x
Reprise après période CLM / CLD / CGM d'office	x		
Reprise à expiration des droits à CLM / CLD / CGM / d'office	x		
Mise en disponibilité d'office pour raison de santé	X		
Prolongation en disponibilité d'office pour raison de santé	x		
Réintégration après disponibilité d'office pour raison de santé	x		
Reclassement	x		
Contestation après avis du médecin agréé par autorité ou agent sur tout type de congés	x		

+ Tous les autres cas prévus par des textes réglementaires

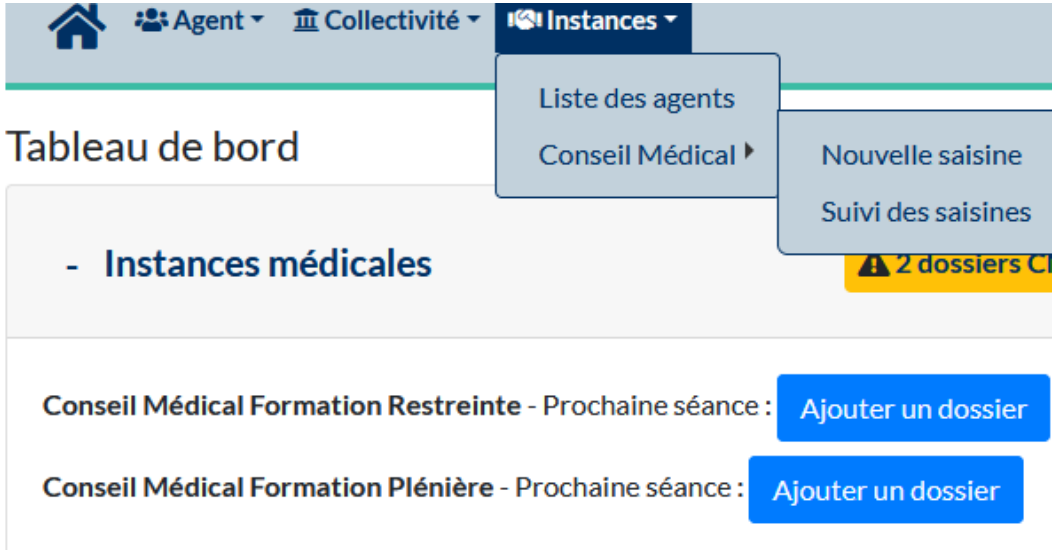
Les nouvelles compétences du Conseil médical

CAS DE SAISINE DU CONSEIL MEDICAL EN FORMATION PLENIERE

- **L'imputabilité au service d'un accident** lorsqu'un fait commis par le fonctionnaire ou une circonstance étrangère au service ne permet pas à l'administration d'établir elle-même le lien entre le service et l'accident.
- **L'imputabilité au service d'une maladie** ne bénéficiant pas d'une présomption d'imputabilité.
- Détermination du **taux d'incapacité permanente** dans le dossier d'une maladie d'origine professionnelle non inscrite au tableau du régime général
- Attribution de **l'allocation temporaire d'invalidité** en cas d'invalidité résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle
- **Mise à la retraite pour invalidité**
- Attribution d'une rente à un fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique
- Contestation dans le cadre du projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels
- Attribution des prestations sociales en lien avec le risque professionnel des sapeurs-pompiers volontaires
- Attribution d'un congé suite à une « maladie d'une cause exceptionnelle », c'est-à-dire contractée ou aggravée lors d'un acte de dévouement dans l'intérêt public ou pour sauver la vue d'une ou plusieurs personnes

Les nouvelles compétences du Conseil médical

Pour l'instruction de vos dossiers, les modalités de saisine



Evolution de la plateforme AGIRHE

- Motifs modifiés selon les cas de saisine du conseil médical
- Sélection automatique de la formation en fonction du/des motif(s)
- Migration prévue le 20 juin 2023

A cette date, éviter l'utilisation d'AGIRHE

Rappel de modalités d'instruction :

- Les dossiers doivent parvenir **complet** au secrétariat de l'instance médicale
- La fiche renseignements doit être **actualisée** à chaque saisine
- Le dossier peut être adressé par mail à instancesmedicales.ca@cdg29.bzh pour la partie administrative et le(s) pli(s) confidentiel(s) / médicaux par voie postale
- Pour la formation restreinte, le secrétariat de l'instance mandate le contrôle / expertise auprès d'un médecin agréé lorsqu'il est nécessaire, examen qui reste à charge de la collectivité

Le rôle des différents intervenants médicaux

Rappel : Les collectivités territoriales ont pour obligation de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Le médecin du travail

est seul habilité à vérifier la **compatibilité de l'état de santé de l'agent avec son poste de travail** et se prononcer sur des aménagements nécessaires.

Surveillance médicale

- ✓ Examen médical au moment du recrutement
- ✓ Examen médical périodique
- ✓ Visite d'information
- ✓ Examen complémentaire (compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent; dépistage d'une MP et maladies dangereuses)
- ✓ **Peut proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions** justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent.
- ✓ Obligation de transmettre un rapport pour l'octroi de certains congés de maladie d'office, AT / MP et pour la vérification de l'aptitude à la reprise après un CLM et CLD.
- ✓ **Peut proposer un changement d'affectation quand il ne suit pas un congé de maladie.**
- ✓ Est informé du projet de la PPR
- ✓ Intervient dans le cadre d'octroi d'un TP de droit pour un travailleur handicapé ou en matière de télétravail ...

Le médecin agréé

peut **contrôler l'aptitude physique** notamment dans les cas suivants :

à la demande du conseil médical lors de l'octroi ou à l'issue des congés de maladie, selon le type et la durée du congé

à la demande de l'employeur dans le cadre d'une expertise pour les pathologies imputables (AT/MP)

peut :

- ✓ Apprécier l'aptitude physique à l'exercice des fonctions afférentes au grade d'un fonctionnaire exerçant des fonctions nécessitant des conditions de santé particulière
- ✓ Procéder aux contre-visites de contrôle pour vérifier la justification médicale d'un CMO / CLM / CGM / CLD.
- ✓ Réaliser des expertises médicales dans le cadre d'un AT / MP ou à la demande du conseil médical
- ✓ Donner un avis sur sa prolongation du TPT au-delà de 3 mois
- ✓ Être amené à siéger au conseil médical

Les obligations des collectivités
dans le cadre de la gestion des droits à congés de maladie

Les modifications de fonctionnement des instances médicales ont prévues de nouvelles obligations pour les collectivités territoriales et établissements publics, dans le cadre de la gestion des droits à congé de leurs agents **-> Quel est le rôle de l'employeur ?**

TYPE DE CONGE	EXAMEN MEDICAL OBLIGATOIRE	CONTRÔLE MEDICAL
TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	Examen obligatoire à la demande de l'autorité territoriale lors de la prolongation de l'autorisation **au-delà d'une période totale de 3 mois**	A tout moment à la demande de l'autorité territoriale
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	Examen obligatoire à la demande de l'autorité territoriale **au moins une fois au-delà de 6 mois consécutifs de CMO**	A tout moment à la demande de l'autorité territoriale -> *Contre visite*
CONGE DE LONGUE MALADIE CONGE DE LONGUE DUREE CONGE DE GRAVE MALADIE	Examen obligatoire à la demande de l'autorité territoriale **au moins une fois par an pendant la période à demi-traitement et à chaque renouvellement lorsque le congé est accordé d'office.**	Expertise de contrôle diligentée par le conseil médical dans le cadre d'une saisine (Octroi, renouvellement à expiration de la période à plein traitement, réintégration à expiration des droits)
CONGE IMPUTABLE (CITIS)	Examen obligatoire à la demande de l'autorité territoriale **au moins une fois par an au-delà de 6 mois de prolongation du CITIS**	A tout moment à la demande de l'autorité territoriale -> *expertise médicale*

Les cas de contrôle de l'aptitude physique… Récapitulatif

Au recrutement et en cours de carrière	Lorsque l'exercice des fonctions est soumis à des conditions de santé particulières – liste des fonctions fixée par les statuts particuliers. A ce jour, l'examen médical par le médecin agréé demeure exclusivement obligatoire à l'égard des sapeurs-pompiers professionnels
A l'expiration des droits à congé de maladie non imputable (CMO, CLM, CGM, CLD)	Dans le cadre de la saisine du conseil médical, le médecin agréé peut être mandater par l'instance sur ce point
En cours de congé pour invalidité temporaire imputable (CITIS)	L'employeur peut faire procéder à une visite de contrôle pour interroger le médecin agréé sur la possibilité de reprise de l'agent

FAQ en vrac – A vos questions….

La collectivité peut-elle faire appel à un médecin spécialiste agréé pour un contrôle médical ?
NON *en cas de maladie non imputable, en raison du secret médical, il s'agira obligatoirement d'un médecin généraliste.*
OUI *en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle en revanche, il est possible de s'adresser directement à un spécialiste.*

Peut-on prolonger un congé de longue maladie sans avis d'un médecin agréé ?
OUI*, la collectivité peut prolonger un CLM sur la base d'un certificat médical du médecin pendant la période à demi traitement mais elle doit procéder à une visite de contrôle auprès d'un médecin agréé au moins une fois par an. (Sauf cas du CLM d'office)*

Le demi-traitement maintenu dans l'attente de l'avis du conseil médical à expiration des droits à congé de maladie est-il récupérable ?
NON*, le demi-traitement ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent y compris si la position statutaire dans laquelle il est placé à l'issue de la procédure n'y ouvre pas droit. (confirmé par réponse ministérielle 02/02/2023 à la question écrite n° 03824)*

Quelles sont les voies de recours contre un examen du médecin agréé ?
L'instance consultative d'appel en cas de contestation de l'avis du médecin agréé est le conseil médical en formation restreinte.

Peut-on saisir le Conseil Médical sur les questions d'aptitude en cours de congé ? Voir à tout moment en cas de doute ?
NON*, la saisine de la formation restreinte du Conseil Médical sur les questions d'aptitude ne peut intervenir qu'à l'expiration des droits à congé pour raison de santé.*
NON *Le médecin agréé ne peut être interrogé à cette question qu'à l'occasion d'un cas de saisine du conseil médical.*

Pour les collectivités adhérentes au contrat groupe d'assurance statutaire Relyens, l'examen médical (CMO + de 6 mois, renouvellement de CLM, CLD) **peut-il être pris en charge ?**
NON, *Quelques soient les garanties souscrites, « l'assureur ne prend pas en charge le coût des contrôles médicaux statutairement obligatoires » (sauf cas du TPT).*

CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE

Bonnes pratiques

Matinée d'actus-
juin 2023

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

Bonnes pratiques

Sommaire

- Assurance statutaire: les obligations réglementaires et les bonnes pratiques

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

Assurance statutaire

Les obligations réglementaires et les bonnes pratiques

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Le congé de maladie ordinaire

Certificat médical d'arrêt de travail

- **Agent:**
- Adresser les volets 2 et 3 de l'avis initial d'arrêt de travail pour les agents CNRACL ou le volet 3 pour les agents IRCANTEC dans les 48 heures suivant l'arrêt

- **Collectivité**
- Déclarer l'arrêt sur Net Entreprise et/ou à l'assurance statutaire **dans un délai maximum de 90 jours pour cette dernière**

Pièces à téléverser:

1. Cerfa volet 3 lisible et/ou à défaut un bulletin d'hospitalisation
2. Bulletin de salaire
3. Décision administrative

- Il est fortement conseillé de saisir l'arrêt même si la collectivité ne dispose pas de toutes les pièces

Avis de prolongation > 3 mois

- **Agent:**
- Se présenter à une contre-visite ou à une expertise diligentée par la collectivité. A défaut, possibilité pour la collectivité de suspendre traitement
- Adresser les avis de prolongation

- **Collectivité**
- Passage à demi-traitement (le cas échéant suivant année de référence)
- Adresser les pièces régulièrement à l'assurance statutaire pour indemnisation
- Déclarer l'arrêt au titre de la prévoyance si l'agent y a souscrit
- Pièces à joindre assurance statutaire et prévoyance :

Bulletin de salaire
Avis d'arrêt de travail
Décision administrative (arrêté)

Avis de prolongation au-delà de 6 mois

- **Agent:**
- Se présenter à une contre-visite ou à une expertise diligentée par la collectivité. A défaut, possibilité pour la collectivité de suspendre traitement
- Adresser les avis de prolongation

- **Collectivité**
- Adresser régulièrement les pièces à l'assurance statutaire pour indemnisation
- Saisir un médecin agréé à M+ 6 (visite qui remplace la saisine du conseil médical/ **examen médical obligatoire**)

Avant d'atteindre les 12 mois d'arrêt

- **Agent:**
- Reprendre le travail lorsque l'aptitude le permet (présentation d'un certificat médical d'aptitude à la reprise préconisé)

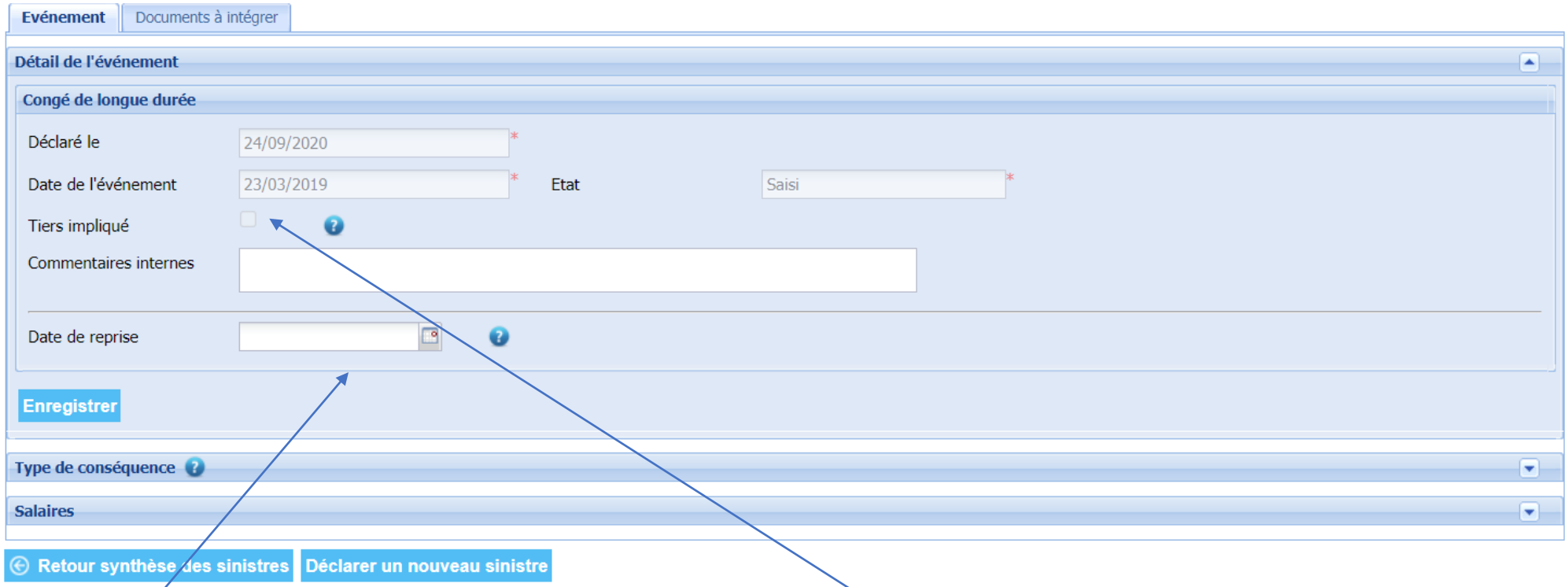
- **Collectivité**
- Prendre **RDV avec le médecin du travail** lors de la reprise de l'agent (non obligatoire mais vivement conseillé)
- Saisir la reprise de l'agent sur le dossier de l'assurance statutaire ce qui permet d'arrêter son provisionnement par l'assureur

Si avis de prolongation au-delà des 12 mois

- **Agent:**
- Se soumettre au contrôle médical organisé dans le cadre de l'instance (conseil médical)
- Transmettre les documents nécessaires à l'instruction de son dossier

- **Collectivité :**
- Saisir le **conseil médical en formation restreinte** à la question de la réintégration à expiration des droits à CMO et du placement en disponibilité d'office pour raison de santé si l'agent n'est pas en mesure de reprendre son travail et s'il n'a pas formulé de demande de CLM ou non éligible.
- Prendre **RDV auprès du médecin du travail** en cas de reprise de l'agent afin de s'assurer de la compatibilité du poste avec son état de santé (non obligatoire mais vivement conseillé)

Arrêt sur image: reprise de travail et tiers impliqué



La date de reprise permet d'arrêter le provisionnement du dossier par l'assureur et permet d'avoir une base « fiable » lors de l'établissement du dossier tel que le panorama des absences par l'assureur.

Possibilité de déclarer un tiers impliqué afin que RELYENS effectue un recours pour le compte de la collectivité

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Le CITIS

Certificat médical initial

Agent:
- Prévenir le N+1 et éventuellement compléter une déclaration d'accident de travail
- Transmission d'un certificat médical initial précisant la nature et le siège des lésions accompagné éventuellement d'un avis d'arrêt de travail ainsi qu'une déclaration précisant les circonstances de l'accident (doit être faite dans un délai de 15 jours suivant accident) Délai de 48 h si arrêt de travail

Collectivité:
Procéder à une enquête administrative
Déclaration sur AGIRHE et NET Entreprise ou assurance statutaire dans un délai maximum de 90 jours/
- Si l'imputabilité est reconnue, remettre les attestations de prise en charge à l'agent pour les visites et frais médicaux

Pièces à téléverser:
- Décisions administratives sur la reconnaissance de l'imputabilité au service et plaçant l'agent en CITIS
- Enquête administrative complétée
- Bulletin de salaire
- Certificat médical précisant la nature et le siège des lésions

Avis de prolongation

Agent:
- Adresser les avis de prolongation
- Se présenter à l'expertise médicale initiée par la collectivité

Collectivité:
- Diligenter une expertise auprès d'un médecin agréé pour vérifier que l'arrêt en cours est toujours en lien avec l'accident de travail et ce tous les 12 mois – **Faire la demande via le formulaire RELYENS pour une prise en charge des honoraires**

Pièces à téléverser:
- Décision administrative
- Bulletin de salaire
- Avis de prolongation
- Conclusions administratives du médecin agréé en cas de saisine

Fin du CITIS

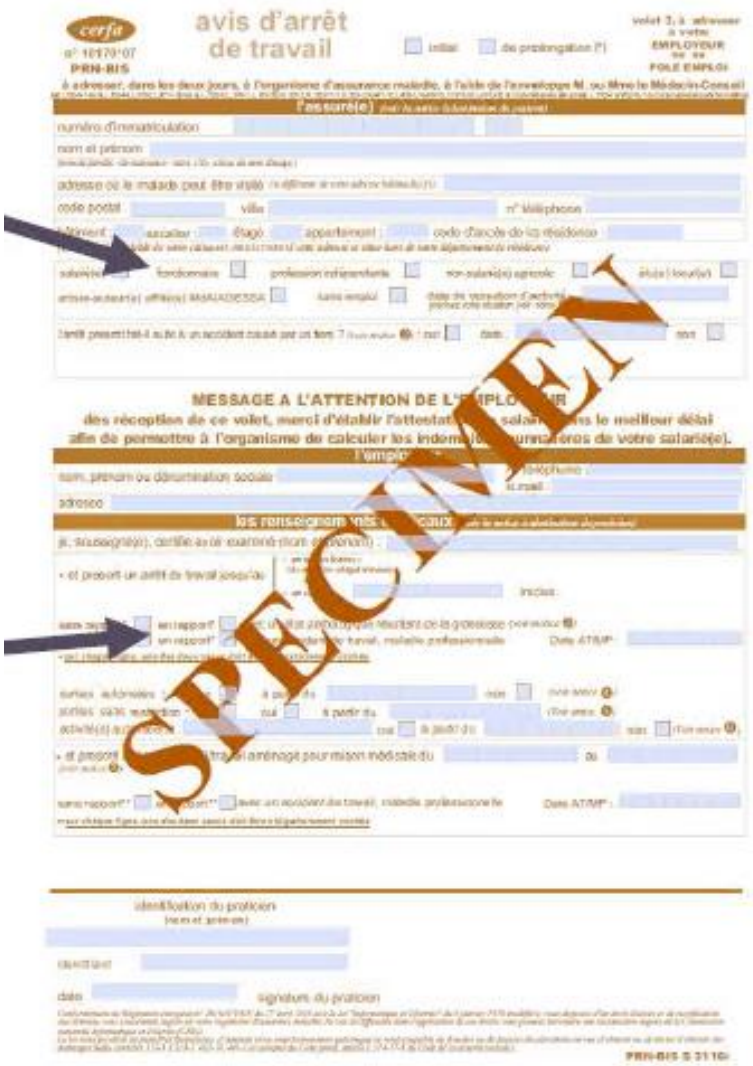
Agent:
- Reprendre le travail lorsque l'aptitude le permet (certificat médical d'aptitude à la reprise préconisé)
- Se présenter au rendez-vous auprès du médecin du travail

Collectivité:
- Prendre un rendez-vous auprès du médecin du travail à la reprise ou peu de temps après (vivement conseillé)
- Solliciter un certificat médical final auprès de l'agent et l'annexer au dossier sur la plateforme de l'assureur
- Renseigner la date de reprise et éventuellement celle de consolidation sur la plateforme de l'assureur afin d'arrêter le provisionnement du dossier

Arrêt sur image: Un CERFA unique pour les arrêts de travail quel que soit le motif

La collectivité doit être en possession de ces deux CERFA en cas d'arrêt de travail. Il est important que la case « Fonctionnaire » soit coché.
Le médecin doit cocher la case « en rapport avec un accident de travail ou maladie professionnelle » et indiquer la date de survenance sur le CERFA 10170.
En cas de prolongation de l'arrêt de travail seul ce CERFA sera nécessaire.

Volet 2 ou 3 du CERFA 10170

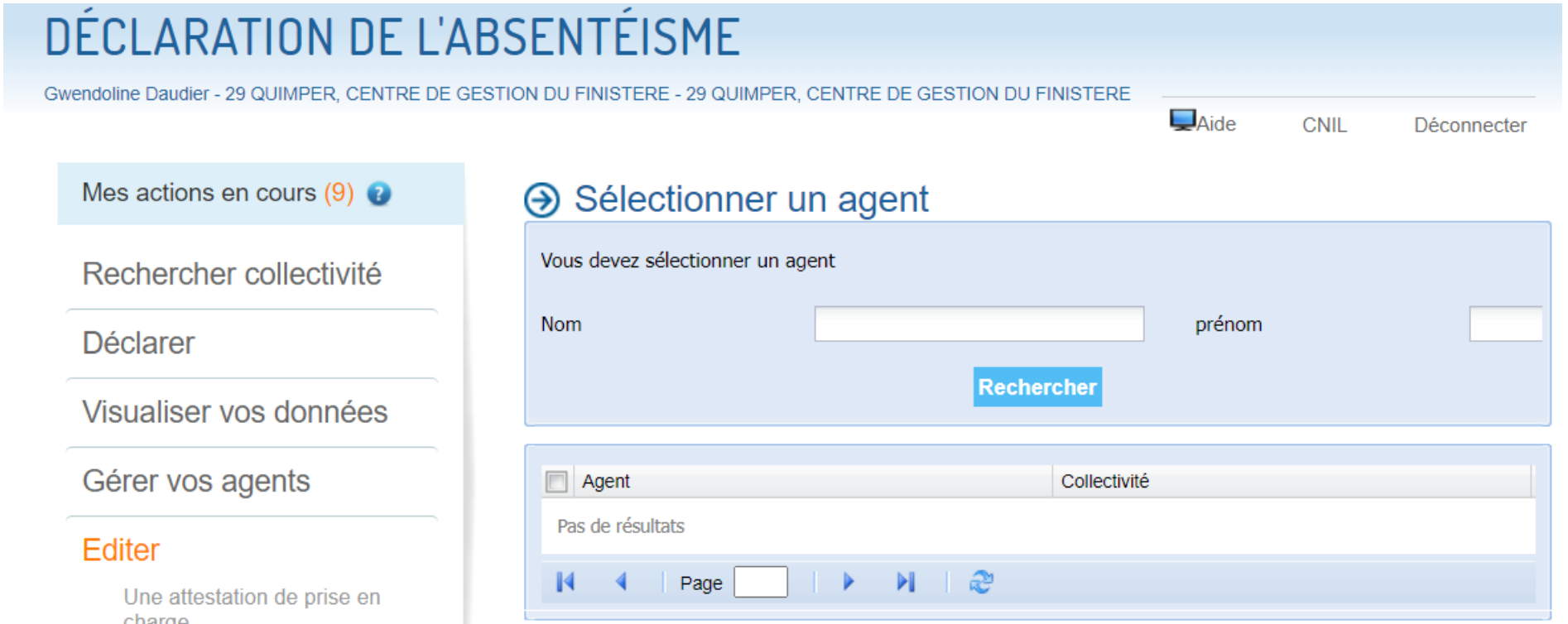


Volet 1 ou 2 du CERFA 11138

Le CERFA 11138 contient la nature et le siège des lésions.
Complété par le médecin en cas de:

- Demande initiale
- Demande finale
- Rechute
- Constatation de nouvelles lésions

Arrêt sur image: Editer rapidement une attestation de prise en charge/ Enquête administrative



Impression rapide d'une attestation de prise en charge et/ou d'une enquête administrative. Les attestations de prise en charge imprimé à partir de l'agent permet d'avoir un formulaire pré complété (identité agent, date de survenance de l'accident….)

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Le temps partiel thérapeutique

Période initiale de 1 à 3 mois

Agent:
- Transmission d'une demande de temps partiel thérapeutique accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant précisant la durée (1 à 3 mois maximum), la quotité de travail et les modalités d'exercice des fonctions

Collectivité:
- Prendre rendez-vous auprès du médecin du travail pour connaitre les éventuelles restrictions sur le poste de travail (préconisation)
- Déclaration auprès de l'assurance statutaire dans un délai maximum de 90 jours

Pièces à téléverser:
- Demande de l'agent accompagnée de la prescription médicale précisant la quotité de travail ainsi que la période accordée
- Décision administrative d'octroi
- Bulletins de salaires correspondants aux périodes

Renouvellement par période maximale de 3 mois

Agent:
- Solliciter le renouvellement le cas échéant à l'appui d'une prescription médicale
- Se présenter à l'expertise diligentée par la collectivité auprès d'un médecin agréé.

Collectivité:
- lors de la réception de la demande de renouvellement de l'agent, diligenter une expertise auprès d'un médecin agréé – **Demande à faire via le formulaire RELYENS pour une prise en charge des honoraires (si risque couvert)**

Pièces à téléverser:
- Demande de l'agent avec prescription médicale (quotité et période accordées)
- Bulletin de salaire
- Décision administrative de renouvellement pour une période maximale de 3 mois même si le médecin traitant et/ou médecin agréé ont indiqué une date ultérieure
- Conclusions du médecin agréé

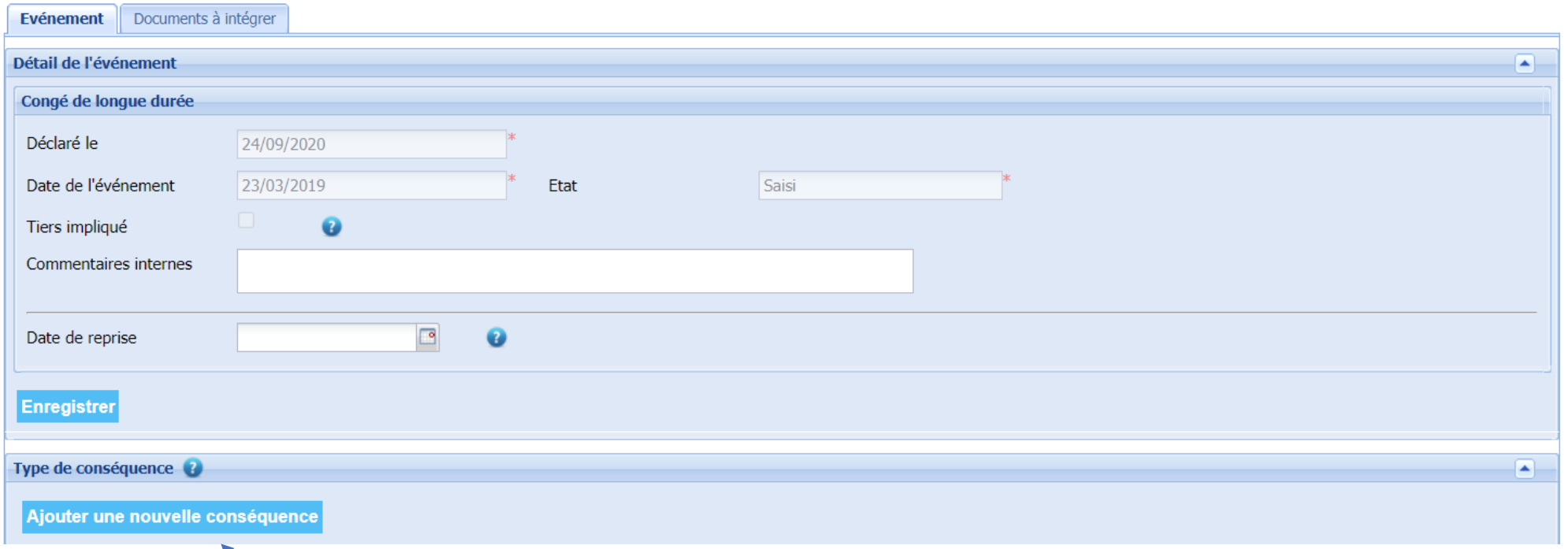
Fin du temps partiel thérapeutique: M+12 maximum

Agent:
- Reprendre à temps plein dès que l'aptitude physique le permet (présentation d'un certificat médical d'aptitude à la reprise à 100% préconisé)

Collectivité:
- Prendre rendez-vous avec le médecin du travail lors de la reprise de l'agent à temps complet (non obligatoire mais vivement conseillé)

Le temps partiel est accordé pour une période d'un an maximum. **Les droits se calculent sur les périodes octroyées et non sur les périodes réellement prises** (sauf si l'agent a demandé un terme anticipé, possible après 30 jours d'arrêt continu sauf si placement en congé MAT/PAT/ADO/ACE qui interrompt le TPT)

Arrêt sur image: Déclaration d'un temps partiel thérapeutique



Sélectionner temps partiel thérapeutique.
Si aucun risque (CMO, CLM, CLD) n'a précédé le temps thérapeutique, enregistrer un congé pour maladie ordinaire et enregistrer la période en arrêt initial en mettant en commentaire « temps partiel thérapeutique ». La modification sera faite par les agents du CDG lors de l'instruction du dossier.
De même en cas de chevauchement de période (1 période enregistrée en CMO et temps partiel thérapeutique) téléverser les pièces afin que les agents du CDG puissent faire la modification sur la période concernée.

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

Foire aux questions : le temps partiel thérapeutique

Que faire si le médecin traitant a prescrit un temps partiel thérapeutique pour une période supérieure à 3 mois?

Le temps partiel thérapeutique ne peut être accordé que pour une période initiale de 1 à 3 mois. L'arrêté ne pourra couvrir que la période comprise entre 1 à 3 mois, au-delà, il s'agira d'une prolongation et il faudra un nouveau certificat médical et l'avis d'un médecin agréé pour accorder la prolongation.

Que se passe-t-il en cas de congé pour raison de santé au cours du temps partiel thérapeutique?

En cas d'absence de l'agent pour raison de santé inférieure à 30 jours, la période sera décomptée dans le temps partiel thérapeutique octroyé (pas de report du TPT).

Au-delà de 30 jours et sur demande de terme anticipé par l'agent, la période au-delà de 30 jours ne sera pas décompté dans le temps partiel thérapeutique accordé (possibilité de report).

En cas d'absence pour congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, adoption, la période de TPT est interrompue automatiquement.

Est-ce que le médecin agréé peut établir des conclusions administratives pour une période de 6 mois?

Non, le médecin agréé doit établir des conclusions administratives suivant la période de renouvellement sollicitée par l'agent (1 à 3 mois après la période initiale). Il devra donc être de nouveau saisi à la fin de la période de renouvellement.

Informations générales sur la gestion des dossiers auprès de RELYENS

Quelque soit le risque, lors de l'enregistrement de l'événement, si tous les éléments du dossier ne sont pas transmis, trois relances successives vont être adressées à la collectivité par mail tous les 5 du mois en précisant les éléments manquants.

Il en est de même lors de l'enregistrement de prolongation. Si à la fin du délai de 90 jours (3 relances), les pièces n'ont pas été transmises et qu'aucune saisine n'est intervenue sur le dossier, alors le dossier restera bloqué et aucun paiement ne sera effectué.

Afin de vérifier les dossiers en attente, il faut se rendre sur l'onglet Documents manquants:

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Les services apportés par le contrat de l'assurance statutaire : LA CONTRE-VISITE

Objectifs

- Vérifier, au jour du contrôle, la justification médicale de l'arrêt en cours
- Justifier d'une demande de réintégration au poste initial avant le terme de l'arrêt
- Démontrer le bien-fondé de certains congés maladie afin de lever les suspicions en interne
- Eviter les prolongations
- Mieux estimer la durée probable d'un arrêt ou d'une prolongation
- Vérifier que la durée de l'arrêt correspond à la gravité des lésions (Accident de travail)

Engagements RELYENS

Organiser sous 2 jours ouvrés et au domicile de l'agent ou au cabinet dans les meilleurs délais via :

- Le mandatement un médecin généraliste agréé
- Avec contrôle de l'agent au jour de l'examen sur le motif unique: l'arrêt est-il médicalement justifié ?

Transmission des conclusions dans le respect du secret médical

Conseil sur les conséquences du contrôle

Les + -→ levier pour votre taux d'absentéisme

Les - -→ ne pas individualiser le déclenchement de la contre visite pour résoudre un conflit relationnel

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

Les services apportés par le contrat de l'assurance statutaire : L'EXPERTISE MEDICALE

Objectifs

- Assurer un suivi médical des accidents:

Valider l'imputabilité d'un accident de service ou vérifier le caractère professionnel d'une maladie contractée en service

Contrôler la pertinence médicale des prolongations d'arrêt

Prévoir une date de reprise d'activité et anticiper un besoin d'aménagement de poste ou de reclassement

- Démontrer aux agents l'engagement de l'employeur dans une démarche active de suivi des dossiers d'accidents

Engagements RELYENS

- Organisation des expertises sous 48 heures
- Analyse du dossier: objectifs de l'examen, absentéisme de l'agent
- Mandatement d'un médecin adéquat selon les lésions (généraliste ou spécialiste), rédaction d'un ordre de mission précis
- Envoi de la convocation à l'agent
- Envoi des conclusions de l'expertise sous 20 jours après avoir effectué un contrôle de cohérence

Les frais d'expertise liés au temps partiel thérapeutique peuvent être pris en charge lorsque le risque maladie ordinaire a été souscrit par la collectivité. Pour cela, la collectivité doit adresser le formulaire de demande au CDG. Aucun remboursement ne sera effectué pour les expertises initiées directement par la collectivité auprès d'un médecin agréé.

CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE.

Projets

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

Projets

Sommaire

- Action sociale : PSC santé et chèque déjeuner
- Instances : Dématérialisation des instances départementales
- Rapport social unique
- Chatbot

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Action sociale

Action sociale

Sommaire

- PSC Santé
- Chèque déjeuner

Objectifs et définitions

L'action sociale a pour but d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles.

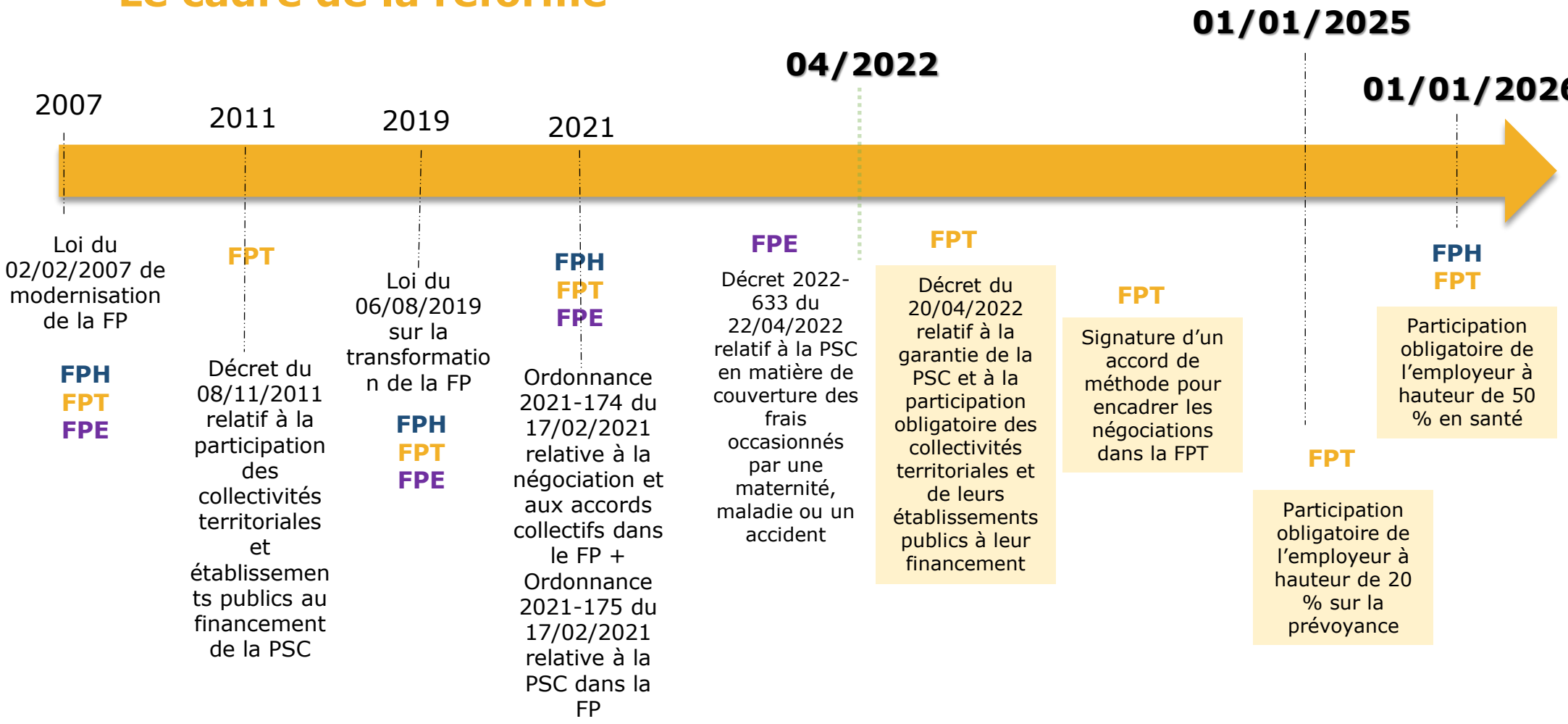
La Protection Sociale Complémentaire (PSC) :
- apporte une couverture additionnelle à la prise en charge par le régime général de la Sécurité sociale

La protection sociale complémentaire santé :
- porte sur les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et la maternité
- contribue au financement des frais de soins en complément de l'Assurance maladie.

-> obligatoire à partir du 1er janvier 2026

Protection sociale complémentaire

Le cadre de la réforme



Calendrier de mise en œuvre de la PSC santé

ACTIONS A MENER PAR LE CDG		ACTIONS A MENER PAR COLLECTIVITES
•Proposition d'une convention de participation à compter du 1er janvier 2024 aux collectivités territoriales affiliées et non affiliées en terme de PSC Santé par le CDG via une lettre d'intention (pas besoin de délibération pour donner mandat au CDG car depuis l'ordonnance du 17/02/2021, les CDG ont l'obligation de proposer des conventions de participation dans le domaine de la PSC).	Mars 2023	Retour de la lettre d'intention au CDG (109 collectivités favorable à une adhésion à un contrat groupe)
•Négociation d'un accord collectif avec les organisations syndicales au niveau du CST départemental, éléments introduits au cahier des charges (3 niveaux de garanties, adhésion facultative, participation employeur **minimale** obligatoire: 5€ en 2024/ 10€ en 2025/ 15€ en 2026) •Elaboration et rédaction du cahier des charges relatif à la PSC Santé • Publicité (45 jours minimum)	Mars à juin 2023	Coll – de 50 agents : Saisine CST DEPARTEMENTAL Coll + de 50 agents : Saisine CST PROPRE • Mise en place d'une participation employeur pour la PSC Santé • Modification de la participation employeur pour la PSC Santé Afin de pouvoir proposer le contrat groupe porté par le CDG, la participation employeur devra être au minimum de 5€ en 2024, 10€ en 2025 et 15€ en 2026.
•Réception et analyse des offres •Négociation •Présentation des offres aux organisations syndicales du CST départemental : 1er septembre	Juin à septembre 2023	
•Avis du CST départemental sur les offres : 26 septembre • Désigation du candidat retenu par délibération du Conseil d'administration du CDG: 28 septembre	Fin Septembre 2023	
• Campagne de communication auprès des collectivités par le prestataire retenu / CDG • Information des agents sur l'offre proposée en matière de PSC Santé et des conditions de résiliation de leur contrat actuel (Préavis d'un mois après un an de contrat auprès du même assureur)	A partir d'octobre 2023	• Délibération de l'autorité territoriale portant adhésion à la convention de participation pour le risque santé souscrite par le CDG et fixant le montant de participation individuelle aux agents (*modèle sur le site du CDG*) • Information des agents par le prestataire sur l'offre proposée en matière de PSC santé avec l'appui du CDG et conditions résiliation contrat actuel (*modèle de courrier sur le site du CDG*) • Mise en place du contrat individuel via un bulletin d'adhésion
•Mise en place de la convention de participation entre le CDG et l'opérateur retenu •Adhésion des collectivités au contrat groupe au fil de l'eau.	A partir de Janvier 2024	

ACTIONS A MENER PAR LE CDG

ACTIONS A MENER PAR COLLECTIVITES

Mars 2023

- Proposition d'un contrat groupe de titres restaurant à compter du 1er janvier 2024 aux collectivités territoriales affiliées et non affiliées via un mandat.

Retour du questionnaire d'intention au CDG + des délibérations donnant mandat jusqu'au 23 mai 2023

Mars à juin 2023

- Retours de mandats
- Information en CST de l'intention du CDG de proposer ce contrat groupe aux collectivités et du lancement futur de la procédure
- Elaboration et rédaction du cahier des charges
- Publicité (30 jours minimum)

Mise en place d'une participation employeur pour les titres restaurant

Coll – de 50 agents	Coll + de 50 agents
Saisine CST DEPARTEMENTAL	Saisine CST PROPRE

Juillet à septembre 2023

- Réception et analyse des offres

Fin Septembre 2023

- Avis du CST départemental sur les offres : 26 septembre
- Attribution du marché par une CAO ad hoc: 28 septembre
- Autorisation de signer le marché par délibération du Conseil d'administration du CDG: 28 septembre
- Signature du marché par le Président du CDG

- Détermination du montant de la valeur faciale des titres restaurant
- Détermination des agents pouvant bénéficier des titres restaurants
- Encadrement par chaque collectivité des conditions et modalités de fonctionnement de la prestation d'action sociale courant 2023.

A partir d'octobre 2023

- Campagne de communication auprès des collectivités par le prestataire retenu / CDG
- Information des agents sur l'offre proposée en matière de titres restaurant (supports de communication fournis par le prestataire)

- Délibération de l'autorité territoriale portant sur la participation et adhésion au contrat proposé par le CDG 29 et autorisant le Maire/Président à signer la convention cadre.
- Information des agents par le prestataire sur l'offre proposée en matière de titres restaurant (communication fournie par le prestataire).

A partir de fin 2023

- Adhésion des collectivités au contrat groupe au fil de l'eau + signature de la convention cadre par les collectivités adhérentes au contrat.

Modalités de mise en place des titres restaurant à anticiper

- Détermination de la valeur faciale des titres restaurant qui seront remis aux agents;
- Détermination du montant de la participation employeur;
- Choix entre les titres restaurant papier ou dématérialisés;
- Détermination des agents de la collectivité pouvant bénéficier des titres restaurant;
- Etc…

→ Ces éléments doivent faire l'objet d'un passage au CST et d'une validation par l'organe délibérant.

Certains commerçants ne prennent plus les titres restaurant papier depuis la fermeture de la centrale de règlement des titres en février dernier.

- **<u>Des éléments d'accompagnement mis à votre disposition :</u>**

Vous pouvez poser vos questions à votre territoire. Une foire aux questions sera également mise en ligne prochainement sur le site internet du CDG ainsi qu'un modèle de délibération.

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

Instances

Actualités et dématérialisation des instances départementales

Les nouveautés depuis les élections professionnelles du 8 décembre 2022

Comité social territorial (CST) :

Loi 2019-828 du 6 août 2019

*fusion du CT et du CHSCT

*formation spécialisée

CAP: fin des groupes hiérarchiques

CCP: une seule CCP pour les 3 catégories A, B et C

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Le calendrier des CST 2023

Date des séances	Date de fin de réception des dossiers	Date d'envoi des convocations	Date de consultation des dossiers CST	Date d'envoi du compte-rendu
Mardi 31/01/2023	03/01	17/01	24/01	14/02
Mardi 04/04/2023	07/03	21/03	28/03	18/04
Mardi 13/06/2023	16/05	30/05	06/06	26/06
Mardi 26/09/2023	29/08	12/09	19/09	10/10
Mardi 21/11/2023	23/10	07/11	14/11	05/12

+ 2 CST Exceptionnels

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Le calendrier des CAP/CCP 2023

Date des séances	Date de fin de réception des dossiers	Date d'envoi des convocations et de l'ordre du jour	Date de consultation des dossiers	Date d'envoi du compte-rendu
Vendredi 27/01/2023	06/01	13/01	20/01	10/02
Vendredi 07/04/2023	17/03	24/03	31/03	21/04
Vendredi 16/06/2023	26/05	02/06	09/06	30/06
Vendredi 22/09/2023	01/09	08/09	15/09	06/10
Vendredi 24/11/2023	03/11	10/11	17/11	08/12

Dématérialisation des instances départementales

Les enjeux et objectifs :

- Permettre la saisine dématérialisée des instances
- Simplifier le traitement des saisines
- Limiter les erreurs constatées sur les saisines manuelles et uniformiser les saisines
- Favoriser la transmission systématique des pièces justificatives par les collectivités

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

Calendrier prévisionnel :

Juillet /août 2023 — Réflexion et refonte des saisines afin de répondre aux évolutions règlementaires, de bénéficier de formulaires de saisines complets pour chaque thématique et faciliter à la fois la saisine par la collectivité, et son traitement par les agents en charge des instances.

Juin/ sept 2023 — Paramétrage de la plateforme AGIRHE, onglet Instances.

CAP/CCP du 22 sept 2023 — Phase test. Les collectivités transmettent leurs saisines au format papier, les agents en charge des instances les rentrent dans la plateforme afin de tester l'outil et relever les éventuels disfonctionnements.

Octobre 2023 — Diffusion d'une formation à la saisie d'un dossier CAP/CCP sous AGIRHE, sous forme de vidéo, afin d'accompagner les collectivités.

CAP/CCP du 24 nov 2023 — Transmission des saisines directement via la plateforme AGIRHE par les collectivités. Les agents en charge des instances seront disponibles afin de répondre aux éventuelles interrogations des collectivités.

Courant 2024 — Lancement de la dématérialisation du CST.

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE
Agirhe RH - Espace CDG
Centre de gestion du Finistère
Dernière connexion le 13/12/2022 à 16:36
Se déconnecter
Agent
Collectivité
L. D. Gestion
Instances
Statistiques
Documents
Paramètres
CAP
CST
CCP
Avancements de grade
Promotion interne
Catégorie et date de CAP :
Date de début des saisies :
Date de clôture des saisies :
Nouvelle demande de type :
Nouvelle demande
Cadre d'emplois:
Votre choix
Imprimer récapitulatif
N°
Nom
Type de demande
Collectivité
Etat
Créé le
Modifié le
Avis CAP
Aucun enregistrement n'est disponible.
Enregistrements sur la page:
100
Enregistrements: 0 jusqu'à 0 de 0 - Pages:
1
(sur 0)

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE

Rapport Social Unique

Le RSU, QUESAKO ?

Le RSU c'est … :

-> Obligation légale instaurée par l'article 5 de la loi Transformation de la fonction publique)

-> il doit être **réalisé chaque année**.

Il s'articule autour de **10 thématiques**

- Emploi
- Recrutement
- Parcours professionnels
- Formation
- Rémunération
- Santé et sécurité au travail,
- Organisation du travail,
- Action et protection sociale,
- Dialogue social,
- Discipline.

+ RASSCT (Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail), HANDITORIAL (emploi des travailleurs handicapés) ET GPEEC

Objectifs

- **Dresser un bilan des ressources humaines des collectivités et apprécier leur situation à la lumière des données sociales**.
- **Rassembler les données à partir desquelles pourront être établies les Lignes Directrices de Gestion**

Pourquoi compléter le RSU ?

Le RSU : un outil au service du pilotage des RH et du dialogue social

Pour les élus, il permet de …

… prioriser les moyens selon les grandes orientations RH

… se comparer avec des collectivités de strate identique

… mettre en évidence les facteurs d'attractivité de la collectivité

… de disposer d'un outil d'évaluation et d'aide à la décision pour les lignes directrices de gestion

Pour la direction générale et la RH, il permet de …

… alimenter les tableaux de bord RH et anticiper les évolutions RH

… Evaluer et alimenter la stratégie RH, (ré)orienter les plans d'actions opérationnels

… disposer d'un outil de communication et de travail avec les services

… disposer d'un support de communication en faveur du dialogue social

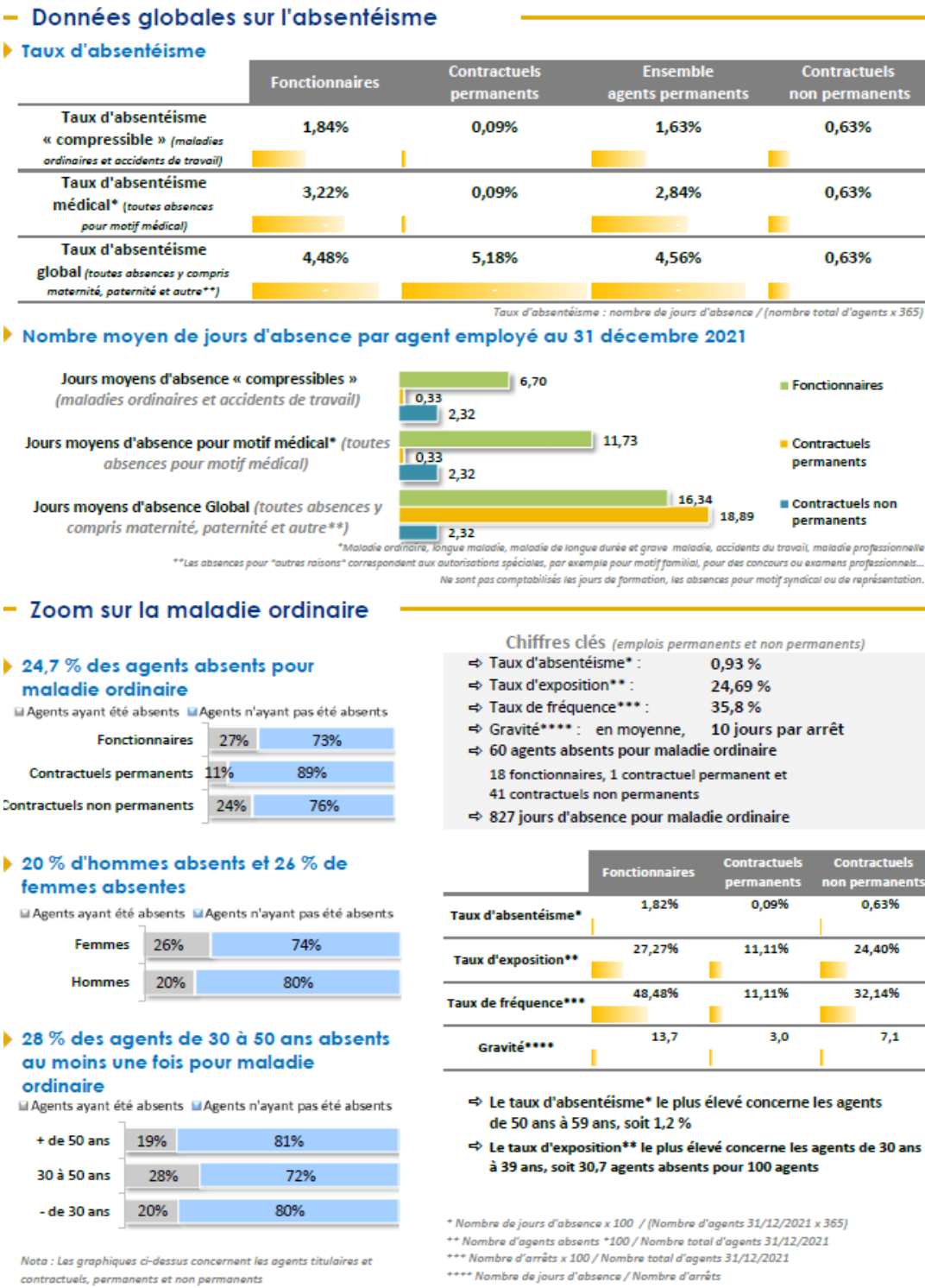
CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE

Des fonctionnalités intéressantes

La possibilité d'extraire des synthèses graphiques :

- Une synthèse globale sur les 10 thématiques obligatoires
- Une synthèse absentéisme
- Une synthèse RASSCT
- Une synthèse Risques Psycho-sociaux
- Une synthèse égalité professionnelle Femme/Homme
- Une synthèse Handitorial

Mais aussi la possibilité de se comparer à d'autres collectivités de même strate



En pratique, le CDG 29 vous accompagne…

Une page dédiée pour vous accompagner dans la démarche avec :

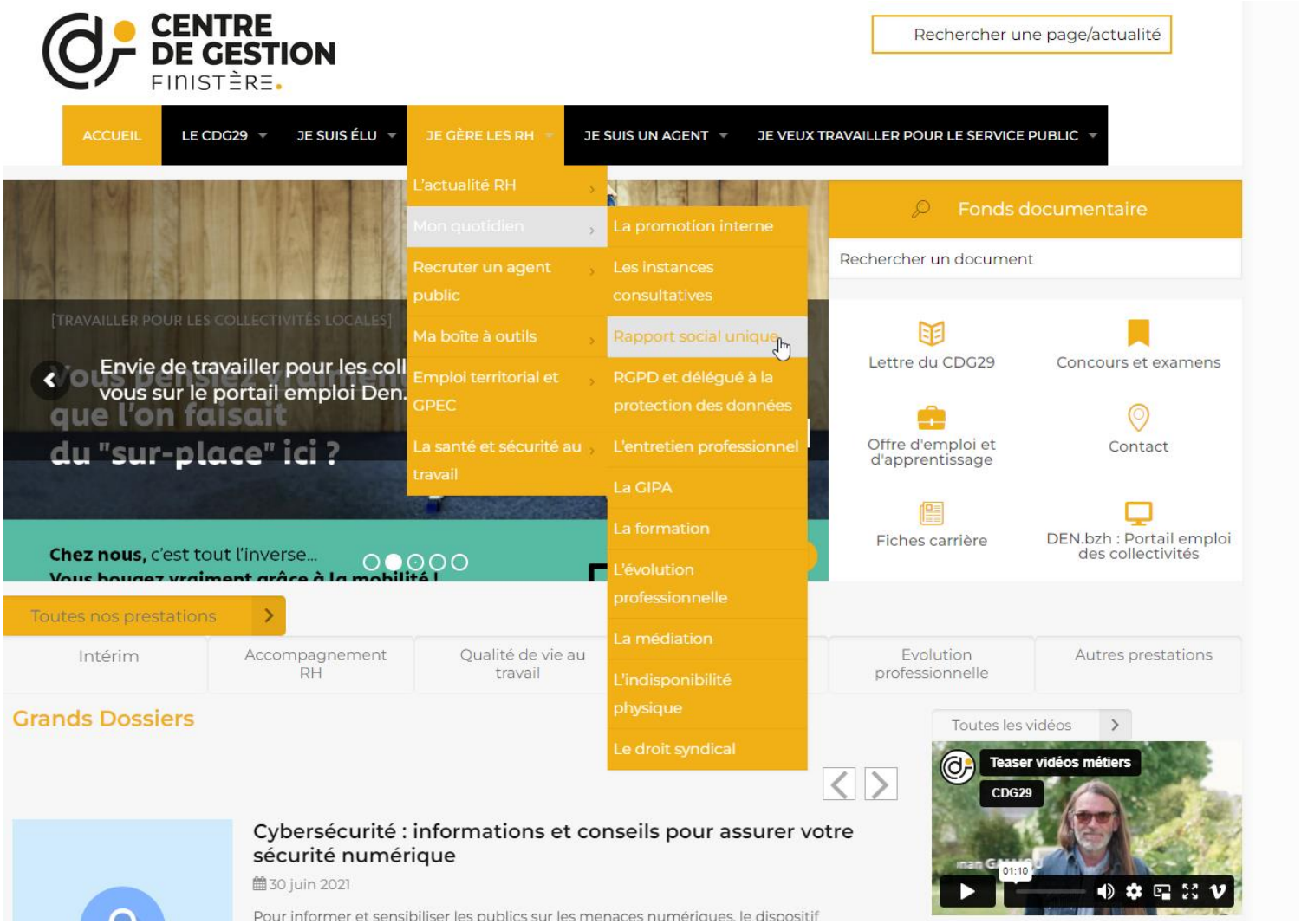
- Un guide d'utilisateur

- Une foire aux questions

- Des procédures pour exporter les DSN

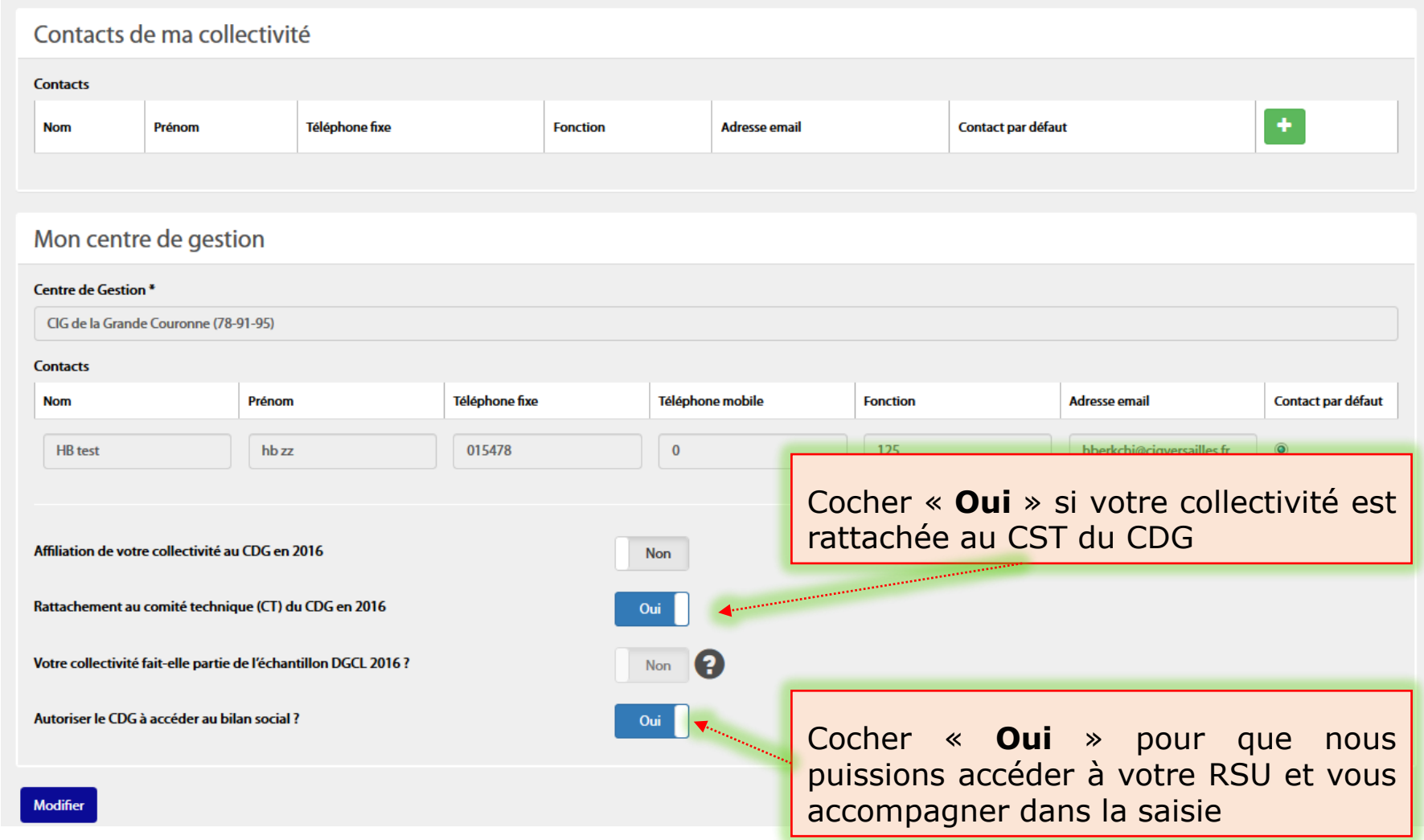
Mais aussi :
- Un interlocuteur dédié

- Une adresse courriel spécifique : RSU@cdg29.bzh



En pratique, le CDG 29 vous accompagne…

Pour faciliter nos échanges :

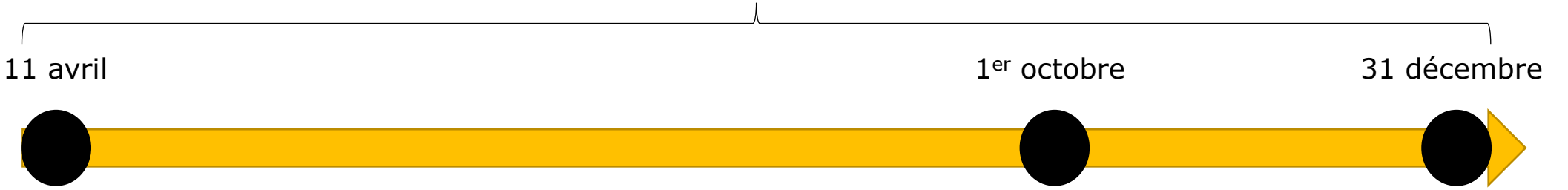


CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

Les dates clés de la campagne 2022

Une campagne qui s'est repositionnée sur la période de l'ancien bilan social (de mai à octobre)

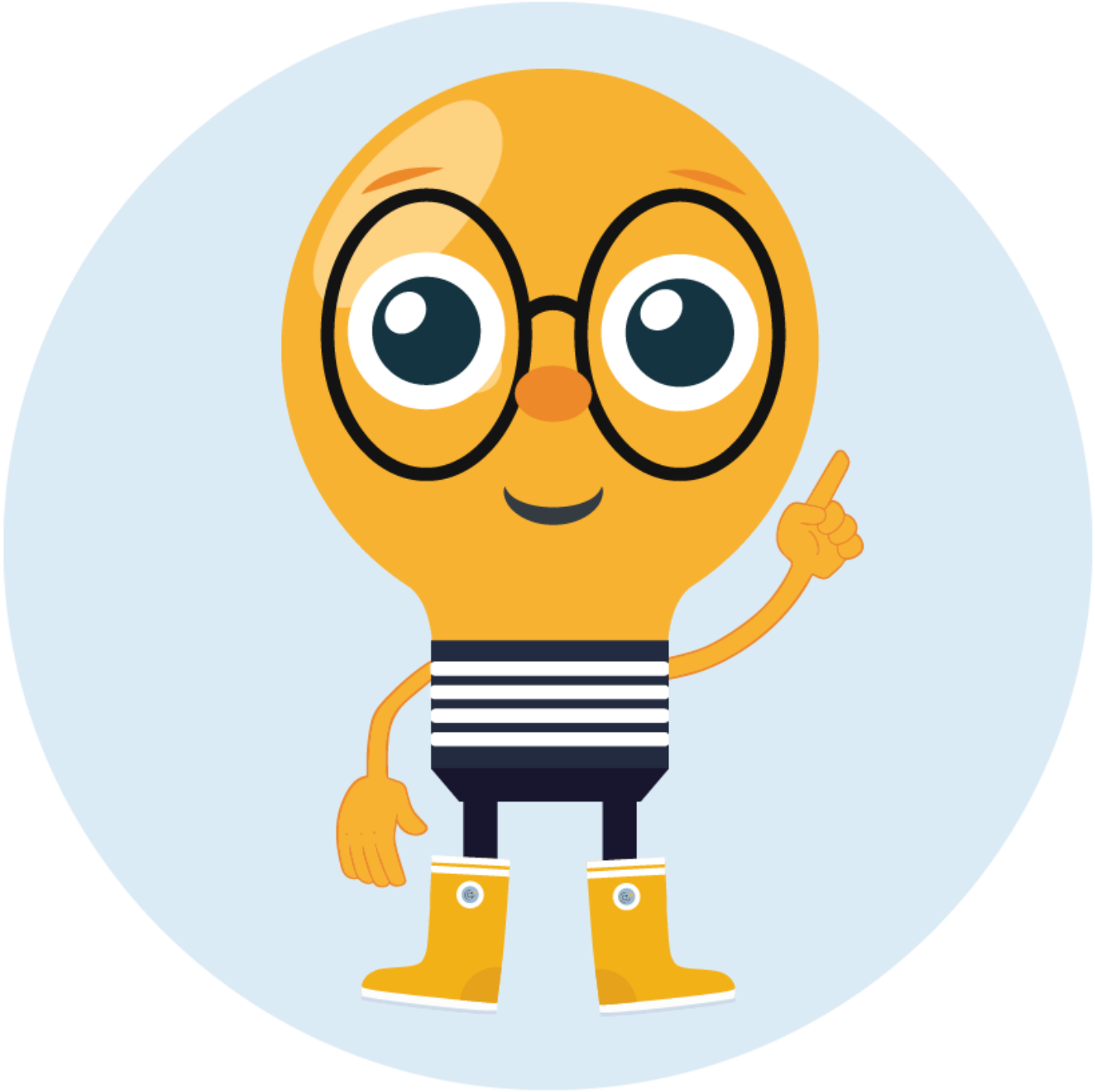
Année 2023



N.B. : Les DSN (Déclaration Sociale Nominative): la nouvelle norme de transmission des données sociales, collectées notamment par l'URSSAF, dorénavant mensuelle, transmet beaucoup moins de données que l'extraction des données via la N4DS par exemple, notamment sur le détail des rémunérations (SFT, etc.)
Le travail de remplissage s'en voit donc accru !
En cas de problème, ne pas hésiter à régénérer ces DSN de 2022, elles intégreront alors les patchs correctifs de vos logiciels de paie.

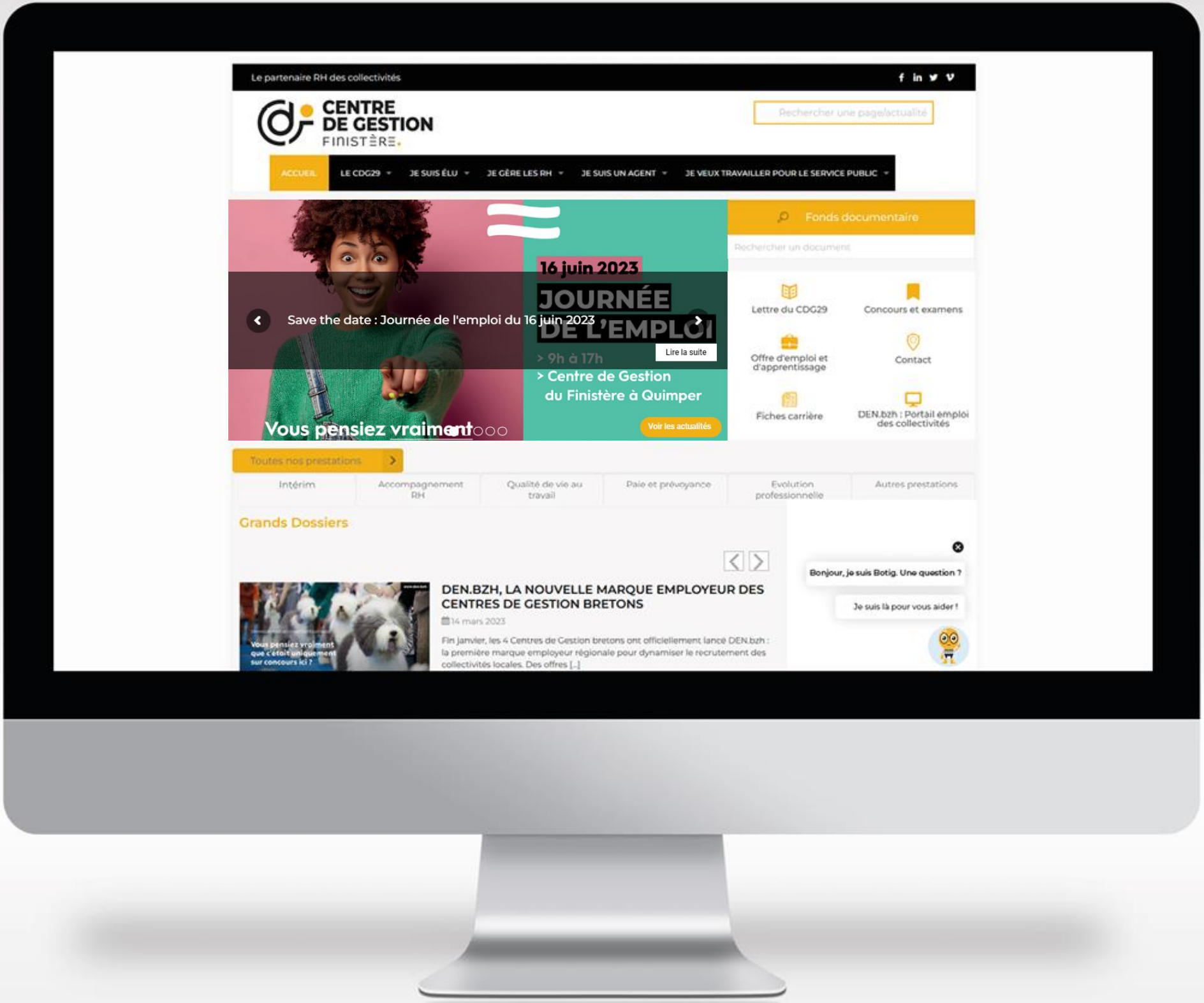
CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE.

Chatbot



CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE.

- **Réponses de 1er niveau**
- **Pour vous & vos agents**
- **Disponible cet été**


Le partenaire RH des collectivités
CENTRE DE GESTION FINISTÈRE
Rechercher une page/actualité
ACCUEIL
LE CDG29
JE SUIS ÉLU
JE GÈRE LES RH
JE SUIS UN AGENT
JE VEUX TRAVAILLER POUR LE SERVICE PUBLIC
Save the date : Journée de l'emploi du 16 juin 2023
Lire la suite
16 juin 2023
JOURNÉE DE L'EMPLOI
> 9h à 17h
> Centre de Gestion du Finistère à Quimper
Voir les actualités
Vous pensiez vraiment
Fonds documentaire
Rechercher un document
Lettre du CDG29
Concours et examens
Offre d'emploi et d'apprentissage
Contact
Fiches carrière
DEN.bzh : Portail emploi des collectivités
Toutes nos prestations
Intérim
Accompagnement RH
Qualité de vie au travail
Paie et prévoyance
Evolution professionnelle
Autres prestations
Grands Dossiers
DEN.BZH, LA NOUVELLE MARQUE EMPLOYEUR DES CENTRES DE GESTION BRETONS
14 mars 2023
Fin janvier, les 4 Centres de Gestion bretons ont officiellement lancé DEN.bzh : la première marque employeur régionale pour dynamiser le recrutement des collectivités locales. Des offres [...]
Bonjour, je suis Botig. Une question ?
Je suis là pour vous aider !

CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE

Focus sur : la mission médiation du CDG 29

Les différents types de médiation

- La médiation préalable obligatoire (MPO)

➢ Les 7 thèmes concernés par la MPO :

1.Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération (*traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire*),
2.Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels
3.Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au 2°,
4.Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne,
5.Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie,
6.Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique,
7.Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par le décret n° 85-1054 du 30/09/1985.

- La médiation conventionnelle ou à l'initiative des parties

- La médiation à l'initiative du juge

CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE.

- Adoption obligatoire d'une délibération de principe pour adhérer à la mission
- **ET** signature de la convention de mission médiation avec le Centre de Gestion du Finistère
- La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (article 25-2) modifiée prévoit que la mission de MPO peut être payante, dans ce cas le coût du service sera pris en charge par la collectivité.
- Choix du Conseil d'administration du Centre de gestion de rendre cette mission payante :
  - ✓ Sur la base d'un **forfait** de 500 euros estimé à 8 heures
  - ✓ Le cas échéant, le temps passé en dépassement du forfait sera facturé à raison de 75euros de l'heure
- **Il n'est pas trop tard pour les collectivités de délibérer et signer la convention d'adhésion. Cette adhésion ne vous engage à rien !**

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

- Si la convention a été signée avec le CDG la collectivité doit obligatoirement **faire figurer les nouvelles voies et délais de recours** liées à la médiation :

Convention signée :

« En application du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 et eu égard à la convention d'adhésion à la MPO signée avec le centre de gestion du Finistère, si vous désirez contester cette décision, vous devez obligatoirement, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, et avant de saisir le tribunal administratif, saisir le médiateur du CDG29 soit par courrier postal à l'adresse suivante :

«M. / Mme le Médiateur du Centre de Gestion du Finistère 7, boulevard du Finistère 29000 QUIMPER», soit par message électronique à mediation@cdg29.fr ; Soit via le formulaire de saisine disponible sur le site www.cdg29.bzh pour qu'il engage une médiation. Vous devez joindre une copie de cette décision à votre demande. Si cette médiation ne permet pas de parvenir à un accord, vous pourrez contester la présente décision devant le tribunal administratif de RENNES dans un délai de deux mois à compter de la fin de la médiation, par courrier ou par la voie de l'application « télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr. Vous devrez joindre une copie de cette décision à votre recours. »

Convention non signée :

« Cette décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de la présente notification devant le Tribunal administratif de Rennes dans un délai de deux mois, par courrier ou par la voie de l'application « télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr. »

CENTRE DE GESTION FINISTÈRE.

Les objectifs d'une médiation :

- Un règlement rapide du contentieux
- Un coût modéré
- Un accord sur mesure
- Une solution qui appartient aux parties et non aux juges (qui ne fait que trancher conformément aux règles juridiques)

112 collectivités adhérentes à la mission médiation !

3 médiations engagées depuis 2023

CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE.

N’hésitez pas à communiquer cette affiche au sein de votre collectivité !

CENTRE DE GESTION
FINISTÈRE

7 boulevard du Finistère
29000 Quimper
02 98 64 11 30
cdg29@cdg29.bzh

www.cdg29.bzh