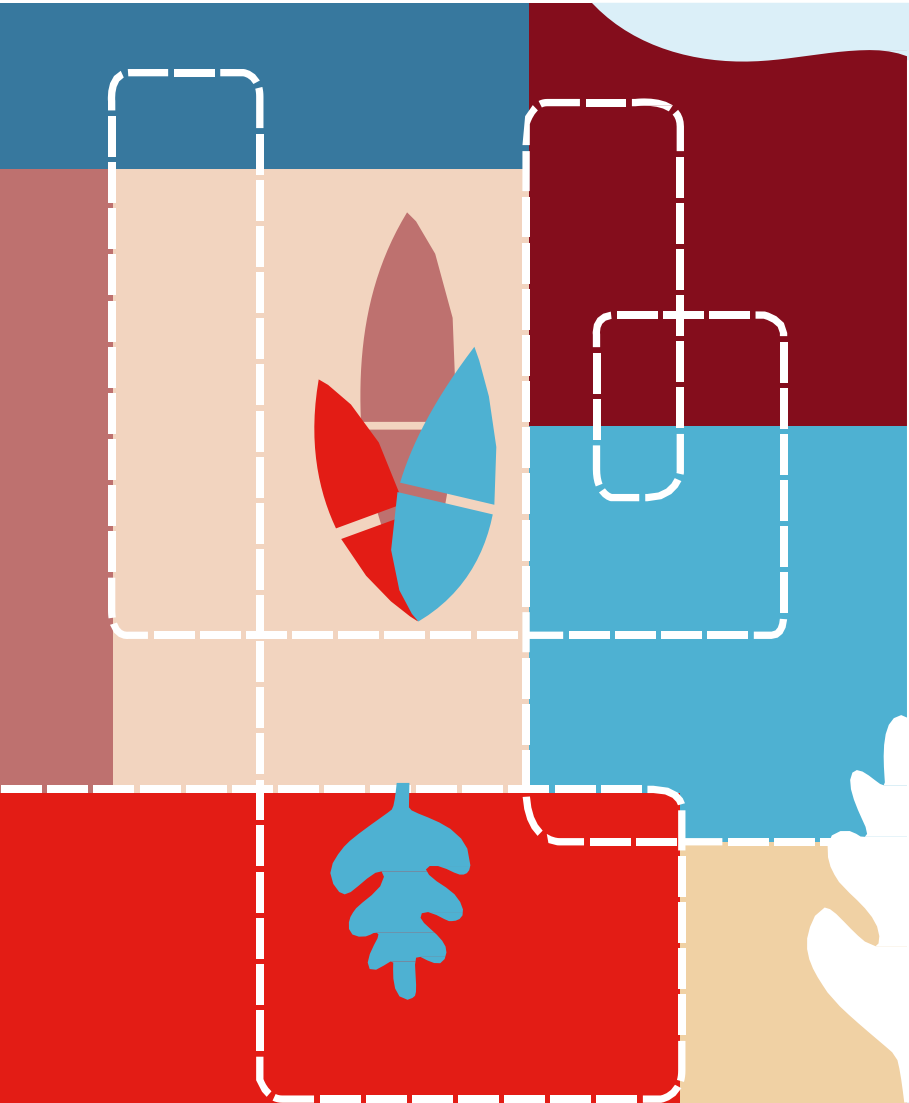




Réunions de territoire

Mercredi 18 septembre
2024



Septembre 2024

Centre de gestion | 1, rue Pierre et Marie Curie | Eleusis 2 | BP 417 | 22194 Plérin Cedex | 02 96 58 64 00 | www.cdg22.fr



Mot d'accueil et déroulé de la réunion

Le réseau des secrétaires généraux de mairie

La loi du 30 décembre 2023

Nouvelle obligation pour les Centres de Gestion.

Mise en place et animation d'un réseau de secrétaires généraux de mairies à destination des communes de moins de 3500 habitants.

Objectifs

- Renforcer les compétences et l'expertise des secrétaires généraux de mairies des petites communes
- Mutualiser les savoirs et s'entraider (partage d'expériences, échanges sur les bonnes pratiques ...)

Les CDG devront organiser des échanges entre les secrétaires généraux de mairies. Ils devront également faciliter leurs missions en mettant à leur disposition des outils et des ressources pour les aider à accomplir leurs missions.

Organisation d'un réseau des référents au niveau national : pilotage par le CIG

1^{ère} rencontre en visio la semaine passée

Objectifs :

- Connaître l'organisation dans les autres départements
- Echanger sur nos pratiques, partage d'information, de documents

Les réseaux au CDG 22

6 réseaux existants : Directeurs CIAS, Directeurs EHPAD, DGS EPCI, DRH-RRH, secrétaires de mairie et DGS communes de +7000 habitants

Un réseau secrétaires de mairie déjà créés en 2023

En parallèle, les élus du Conseil d'Administration ont validé un plan d'action proposé par un groupe de travail qui s'est réuni 4 fois l'an passé sous l'égide du CST.

Le réseau des secrétaires généraux de mairie

Prochaine rencontre 2024 : Le 12 novembre de 9h à 12h30

Atelier réflexif sur l'accueil des nouveaux SGM (comment accueillir, le tutorat, mentorat...) → priorité 1 de nos élus



Inscription via QR code :

Si le QR CODE ne fonctionne pas, vous avez des coupons d'inscription et une boîte à disposition à la sortie de la salle



Les actualités statutaires

La revalorisation du métier de Secrétaire de Mairie

Le contexte

- **Un constat alarmant** : pénurie de Secrétaire de Mairie et difficultés à recruter

- **Plusieurs rapports et propositions**

- AMF, réseau de SDM, parlementaires...
- Intervention de la FNCDG
- Groupe de travail du CDG 22 porté par le CST départemental

- **Objectif** : Valoriser le Métier de secrétaire de Mairie

- Méconnaissance du métier
- Absence de cursus dédié
- Isolement sur certains territoires
- Complexification des procédures
- Manque d'attractivité
- Faiblesse des rémunérations

Réponse législative et réglementaire

Loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie

4 décrets d'application du 16/07/2024 relatifs :

- au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie (2024-826)
- à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie (2024-827)
- aux modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (2024-831)
- à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (2024-830)

Sommaire

- ① Une nouvelle appellation mais pas que...
- ② Des niveaux de recrutement à respecter
- ③ Des dispositifs de promotion mis en place pour répondre aux nouveaux niveaux de recrutement
- ④ Un accélérateur de carrière spécifique
- ⑤ Une nouvelle formation de professionnalisation
- ⑥ Des mesures complémentaires

① Une nouvelle appellation mais pas que...

Nouvel art L 2122-19-1 du CGCT : une nouvelle appellation

« Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de - de 3 500 h, **le maire nomme un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie**, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services (...) »



Moins de 3500 h

~~Secrétaire de Mairie~~



Secrétaire Général de Mairie
depuis 01/01/2024

*Sauf si emploi fonctionnel de
Directeur Général des services créé
(à partir de 2000h)*

...Et la consécration de l'existence des Secrétaires Générales de Mairie dans le CGCT par la nomination d'un agent et d'un seul agent.

« Le Maire nomme un agent pour exercer les fonctions de SGM »

② Des niveaux de recrutement à respecter

Jusqu'au 31/12/2027: Possibilité de nommer un agent aux fonctions de Secrétaire Général de Mairie dans les communes de moins de 3500h, en catégories **A, B ou C**,

A compter du 01/01/2028, nouvel art. L 2122-19-1 :

Commune de – de 2000h

~~Agent de catégorie C~~

Agent de catégorie B

Agent de catégorie A

Commune de 2000h et +

~~Agent de catégorie C~~

~~Agent de catégorie B~~

Agent de catégorie A

A noter: Les agents titulaires du grade d'Adjoint administratifs principal de 2^{ème} et 1^{ère} classe nommés avant le 01/01/2028 pourront continuer à être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2000h

③ Les dispositifs de promotion ouverts pour répondre aux nouveaux niveaux de recrutement

A - Un dispositif transitoire (jusqu'au 31/12/2027) :
« **plan de requalification** »

B - Un dispositif pérenne : « **Formation-Promotion** »

C - **Evolution du dispositif existant** de promotion interne

A- Plan de requalification : dispositif transitoire

Accès au grade de Rédacteur par PI sans quota

Conditions

Fonctionnaire titulaire du grade d'Adjoint Adm principal de 1^{ère} ou 2^{ème} classe

Exercer les fonctions de SGM au moment de la demande

Totaliser 4 ans de services publics effectifs au 01/01/2024 (PI 2024) dans les fonctions de SGM d'une commune de – de 2000h.

Les agents titulaires du grade d'Adjoint administratif (1^{er} grade) sont exclus du dispositif

décret 2024-826
Chapitre I

Pour 2024 : organisation d'une nouvelle PI au grade de Rédacteur

- **Présentation d'un dossier allégé** par rapport à la PI classique mais reste une PI
 - Application art. L523-1 (2è) du CGFP: « *liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience* »)
 - Application de l'article 12 du statut particulier de Rédacteur: 2 jours de formation au cours des 5 dernières années
 - Conditions à remplir pour le 01/01/2024
- **Absence de quota:** les agents qui remplissent les conditions sont inscrits automatiquement sur la liste d'aptitude

Conditions et pièces à transmettre

Fonctionnaire titulaire du grade d'Adjoint Adm principal de 1^{ère} ou 2^{ème} classe

Exercer les fonctions de SGM au moment de la demande

Totaliser 4 ans de services publics effectifs au 01/01/2024 (PI 2024) dans les fonctions de SGM d'une commune de – de 2000h.

 ***Le dernier arrêté de situation administrative***

 **Tout document attestant des fonctions de secrétaire de mairie au moment de la demande**

(fiche de poste, arrêté de nomination, arrêté d'attribution de la NBI secrétaire de mairie, organigramme...)

 **Tout document attestant des fonctions de secrétaire de mairie pendant 4 ans**

(Arrêtés de nomination, fiches de poste, arrêté d'attribution de la NBI secrétaire de mairie, contrats de travail...)

 **Joindre également**

-les attestations de formation des 5 dernières années

Calendrier

16/09/2024

Accès au
dossier

18/10/2024

Clôture des
candidatures

02/12/2024

Publication
liste d'aptitude

B- Dispositif pérenne : « **Formation promotion** »

Accès au grade de Rédacteur par PI sans quota

Conditions

Les agents titulaires du grade d'Adjoint administratif (1^{er} grade) sont également exclus du dispositif

Fonctionnaire de
catégorie C
(aux grades
d'avancement)

Totaliser 8 ans de
services publics
effectifs dans un
emploi de catégorie C.

Formation qualifiante
de 56 j sur 2 ans maxi
+
Examen professionnel
(épreuve orale)

-> Dans le seul but d'exercer des fonctions de SGM

Nomination uniquement pour exercer les fonctions de SGM avec un engagement de 3 ans d'exercice de cette fonction à compter de la date de titularisation

décret 2024-826
Chapitre II

Quelle formation qualifiante ?

- Doit permettre au fonctionnaire d'acquérir les compétences et qualifications attendues d'un SGM
- Organisée par le **CNFPT**, d'une durée de **56 jours**, répartie sur plusieurs modules, sur une période de 2 ans maximum.
- Des dispenses totales ou partielles sont possibles

décret 2024-830

Formation destinée à couvrir les activités courantes d'un SGM

- Assister et conseiller les élus de la commune
- Assurer les services à la population
- Gérer les services
- Organiser son travail

Quel examen professionnel ? Examen d'accès au grade de Rédacteur

➡ Organisé par un Centre de Gestion

décret 2024-831

➡ Epreuve orale : entretien avec le jury

5mn d'exposé du candidat

20mn de questions

Conclusion

Conditions préalables + Formation qualifiante + examen prof.

= accès au grade de Rédacteur **par PI** sans quota (absence de sélection des candidats)

Nomination uniquement pour exercer les fonctions de SGM avec un engagement de 3 ans d'exercice de cette fonction à compter de la date de titularisation

C - Evolution du dispositif existant de promotion interne

Dans le cadre des voies existantes de PI, le Président du CDG devra veiller à ce que les listes d'aptitude comprennent **une part de fonctionnaires exerçant les fonctions de SGM.**

Cette part sera fixée par décret (décret en attente)

④ Un accélérateur de carrière spécifique ou Bonification d'ancienneté

L'art.8 de la loi du 30/12/2023 crée un accélérateur de carrière à destination des fonctionnaires exerçant **les fonctions de SGM**.

Il s'agit « **d'une bonification d'ancienneté** » au titre de l'avancement d'échelon.

Les bénéficiaires :

Fonctionnaires des cadres d'emplois suivants:
Attachés territoriaux (sauf Attaché HC et emploi DGS)
Rédacteurs territoriaux
Adjoint Administratifs (Principal de 1^{ère} et de 2^{ème} classe)
Secrétaires de Mairie

Les conditions : exercer les fonctions de SGM

2 types de bonification d'ancienneté: un dispositif obligatoire et un dispositif facultatif

Une bonification d'ancienneté de droit

**Bonification
d'ancienneté de
droit**

**Sur demande de
l'agent auprès du
CDG (formulaire)**

Les fonctionnaires qui remplissent les conditions précédentes bénéficient toutes les 8 années de services dans les fonctions de SGM, d'une bonification d'ancienneté de 6 mois

Application à compter du 01/08/2024

Sont pris en compte les services précédents dans la limite de 8 ans dans les fonctions de SGM y compris dans le grade initial d'adjoint administratif ou en qualité de contractuel

décret 2024-827

Une bonification d'ancienneté facultative

**Bonification
d'ancienneté liée à
la valeur
professionnelle**

**Application après
mise à jour des LDG
(avis CST) : critères
d'attribution**

Les fonctionnaires qui remplissent les conditions précédentes peuvent se voir octroyer par périodes de 3 ans de services de SGM une bonification d'ancienneté d'une durée comprise entre 1 et 3 mois.

Application à compter du 01/08/2024

Sont pris en compte les services précédents dans la limite de 3 ans dans les fonctions de SGM y compris dans le grade initial d'adjoint administratif ou en qualité de contractuel

décret 2024-827

⑤ Une nouvelle formation de professionnalisation

L'art.5 de la loi du 30/12/2023 introduit **une formation obligatoire de professionnalisation au 1^{er} emploi de SGM**, assurée par le CNFPT
(Obligatoire également pour les agents contractuels)

Durée : **15 jours** à suivre dans le délai d'1 an suivant la prise de poste

Exonérations : de la formation au 1^{er} emploi classique prévue dans les 2 ans après nomination ou recrutement

Dispenses : fonctionnaires qui justifient d'une formation sanctionnée par un titre ou diplôme reconnu par l'Etat ou d'une expérience professionnelle,

Application : 18 juillet 2024

Art. L 422-34-1
Décret 2024-830

⑥ Autres mesures

Depuis le 01/01/2024 :

- Possibilité de recruter, à titre dérogatoire, des agents contractuels de droit public sur des emplois permanents de SGM dans les communes de – de 2000h.
- Les CDG se voient confier l'animation d'un réseau départemental des SGM.

FAQ

Les agents occupant un emploi fonctionnel de Directeur Général des services sont-ils concernés par la réforme ? **Non**

Les agents de catégorie A sont-ils concernés par la réforme ? **Oui**

- *Quand ne sont pas sur un emploi fonctionnel : Appellation SGM, Accélérateur de carrière, formation prise de poste*

Les agents contractuels sont-ils concernés par la réforme ? **Oui**

- *Appellation SGM, formation prise de poste*

Les Adjoints administratifs (1^{er} grade) sont-ils concernés par la réforme? **Non**

Le plan d'action du groupe de travail CDG/CST

Validé par le CST du 30/11/2023 et le CA du CDG le 16/02/2024

- Actions de communication afin de faire connaître le métier et d'attirer des profils
- Actions visant à rompre l'isolement (réseaux)
- Actions destinées à améliorer les conditions de travail



Focus sur le « Guichet carrière »

Nouvel outil proposé par Le service Carrières

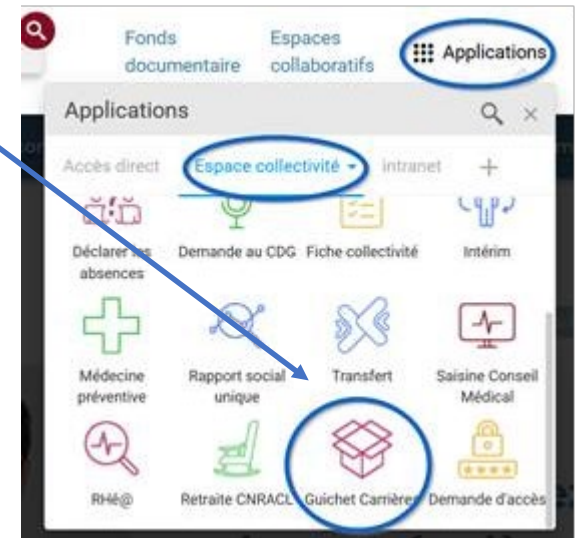
Mise à disposition des collectivités d'une **plateforme d'échange carrière**

Dans quel but ?

- d 'accéder au dossier individuel numérisé de vos agents (GED)
- de sécuriser les échanges (éviter les boites mails)
- d'éviter l'envoi papier des arrêtés
- de classer automatiquement les arrêtés de carrière (QR code)

Comment ça marche?

- Se connecter sur le site du CDG 22 avec vos codes collectivité
- Cliquer sur l'icone « guichet carrières »
- Demander vos codes d'accès : formulaire à renseigner
- Un guide d'utilisation est à votre disposition sur la plateforme



Documents mis à disposition par le CDG



Arrêtés à Signer



Dossier
Numérique de
l'agent

Mes dépôts - agents contractuels



Contrats -
Individuel

2



Contrats multiples
ou Nouvel agent

1

Mes dépôts - agents fonctionnaires



Arrêtés avec QR
Code

1



Sans QR Code -
Arrêté individuel

1



Sans QR Code -
Arrêtés multiples
ou Nouvel agent

1

Mes raccourcis



Le site de
Légifrance



Le site de la
CNRACL



Le site du CDG22

Prochaines échéances service carrière

16/09 – 18/10/ 2024



Promotion interne SGM 2024

Liste d'aptitude au 02/12/2024

18/10/2024 – 28/02/2025



Promotion interne 2025 + SGM

Liste d'aptitude 01/07/25

Oct/Nov. 2024



Evaluations 2024

Déc. 2024



AVG 2025

Déc/janvier 2025



AVE 1^{er} semestre 2025



Textes législatifs et réglementaires

Régime indemnitaire de la police municipale

Décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres

Indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)	
Part fixe	Part variable
• Liée à l'appartenance à un cadre d'emplois • Montant : % du traitement soumis à pension • Le taux applicable au cadre d'emplois est fixé par délibération dans la limite des plafonds réglementaires • Versée mensuellement	• Liée à la manière de servir et à l'engagement professionnel • Critères d'appréciation fixés par délibération • Montant plafond défini par délibération dans la limite des plafonds réglementaires • Périodicité du versement définie par délibération

Cadres d'emplois :

Agents de PM
Gardes champêtre
Chefs de service de PM
Directeurs de PM

Délibération après avis
du CST

L'ISFE remplace
l'ISMF et l'IAT,
dont les décrets
seront abrogés
le 1^{er} janvier
2025.

Revalorisation des agents des crèches

Circulaire du 9 mai 2024 de la CNAF

Aide financière de la CNAF aux gestionnaires de crèches accordant une revalorisation salariale à leurs agents.

Qui

- Etablissements d'accueil du jeune enfant financés par la prestation de service unique.
- Fonctionnaires et contractuels intervenant auprès d'enfant ou en fonction de direction (auxiliaires de puériculture, puéricultrice, puéricultrices cadres de santé, éducateurs de jeunes enfants, cadres de santé paramédicaux, assistants maternels).

Combien

- Montant de la revalorisation : minimum **100€ net mensuel d'IFSE** supplémentaire (proratisé en fonction de la quotité de temps de travail).
- Montant de l'aide financière : 475€ par place autorisée et par an (2/3 du coût chargé).

Comment

- Transmission à la CAF de la délibération portant augmentation pérenne de 100€ net mensuel et d'un document d'engagement.
- Date d'effet : 1^{er} janvier ou 1^{er} juillet de chaque année.
- Durée de l'aide financière : jusqu'en 2027.

Contrôle des antécédents judiciaires

Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès de mineurs ou demandant l'agrément prévu à l'article L. 421-3 du même code

Création d'un système automatisé de production d'une attestation d'honorabilité pour pouvoir exercer dans les secteurs de la petite enfance :

Qui

Agents travaillant dans les établissements, services ou lieux de vie et d'accueil de jeunes enfants (accueils collectifs de mineurs, crèches, accueil périscolaire).

Comment

Attestation sollicitée par l'agent et délivrée par le Président du conseil départemental après vérification bulletin n°2 du casier judiciaire et du Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes,
Attestation présentée par l'agent à l'employeur :

Au moment du recrutement

Puis tous les 3 ans

Quand

Déploiement au **second trimestre 2025** pour le département des Côtes d'Armor.

AESH

Loi n°2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'Etat de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne

A compter du 2 septembre 2024, la rémunération du personnel affecté à l'accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH) durant le temps scolaire et le **temps de pause méridienne** est à la charge de l'État.

La prise en charge ne concerne pas la rémunération des autres temps non scolaires (accueil du matin et du soir, activités périscolaires).

Egalité professionnelle femmes hommes

Décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Les régions, les départements, les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants gérant au moins 50 agents, doivent publier chaque année, sur leur site internet, les **indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**.

Les décrets d'application fixent :

- Les indicateurs permettent de mesurer les écarts de rémunération et de situation, et leurs modalités de calcul
- Les modalités de publication des résultats
- Le régime des sanctions en cas de non publication ou en cas de résultat inférieur au niveau réglementaire.

Au titre de l'année 2023, les informations devront être publiées au plus tard le **30 septembre 2024** et transmises au Préfet au plus tard le **31 octobre 2024**.

Régime indemnitaire en CLM et CGM

Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat

Décret n° 2024-678 du 4 juillet 2024 relatif à la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique de l'Etat

FPE

CLM et CGM	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Traitement	100%	60%	60%
Régime indemnitaire	33%	60%	60%
PSC	100%	80%	80%

FPT

CLM et CGM	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Traitement	100%	50%	50%
Régime indemnitaire	Possibilité de délibérer pour prévoir le maintien du RI, dans la limite des taux applicables aux agents de la FPE.		

Autres évolutions applicables à la FPE :

- Contractuels : 1 an de CMO (3 mois PT / 9 mois DT) dès 4 mois d'ancienneté
- Contractuels : droit à CGM dès 4 mois d'ancienneté
- Fonctionnaires : possible maintien du RI lorsque l'agent est placé en DORS à titre conservatoire dans l'attente de l'avis d'une instance

Frais de déplacement

Décret n° 2024-746 du 6 juillet 2024 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

Allègement et simplification de la communication des pièces justificatives afférentes aux frais de déplacements :

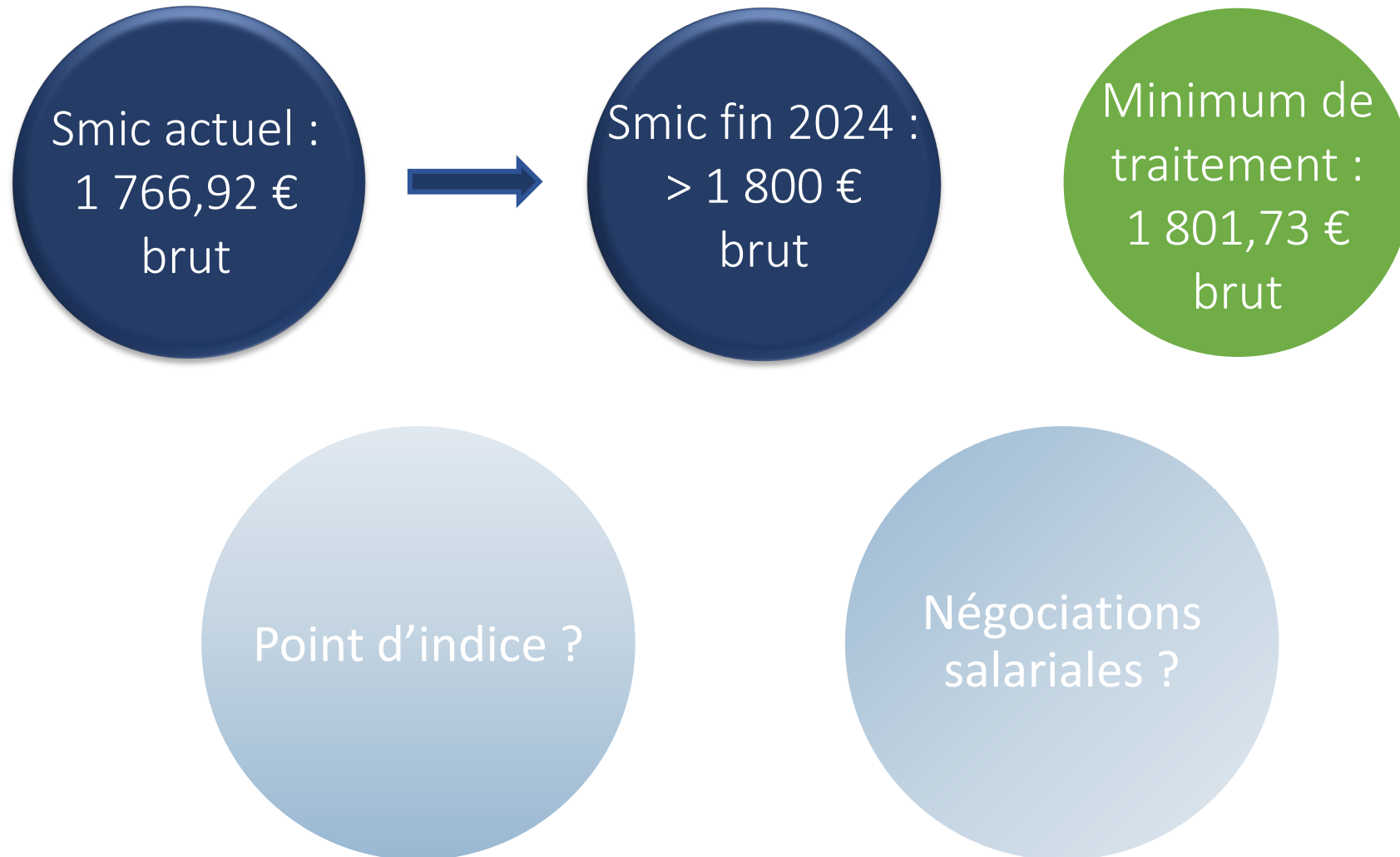
Frais de
repas

Principe général de non conservation des pièces justificatives (sauf dérogation prévue par arrêté ministériel).

Frais
d'hébergement

Les pièces justificatives doivent être conservées par l'agent pendant un an et transmises à l'ordonnateur en cas de demande expresse.

Point rémunération





Réponses ministérielles

NBI : secrétaire de mairie

Un fonctionnaire qui occupe un poste que son grade ne lui permet pas en principe d'occuper ne saurait bénéficier de la NBI attachée à ce poste.

Considérant que les titulaires du premier grade d'adjoint administratif ne peuvent pas être chargés du secrétariat de mairie, emploi statutairement réservé aux agents relevant d'un grade d'avancement, un adjoint administratif du premier grade, occupant les fonctions de secrétaire de mairie ne peut pas bénéficier de la NBI de secrétaire de mairie.

QE Sénat n°09192 du 25 avril 2024

Indemnité de fin de contrat : motif d'exclusion

Afin que les employeurs territoriaux puissent avoir connaissance de la conclusion éventuelle par leurs agents contractuels d'un nouveau contrat dans la FPT, excluant le versement de l'indemnité de fin de contrat, le contrat de travail de ces agents pourrait utilement comporter une clause selon laquelle ces derniers s'engagent à déclarer à leur employeur qu'ils l'informeront, le cas échéant, de la conclusion d'un nouveau contrat au sein de la FPT au terme de leur contrat.

QE Sénat n°08295 du 9 mai 2024

Forfait mobilités durables : distance minimale

Le forfait mobilités durables peut être versé aux agents territoriaux éligibles quelle que soit la distance entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Il n'est pas envisagé d'instituer une distance minimale pour pouvoir percevoir le forfait mobilités durables .

QE AN n°14079 du 23 avril 2024

Compte épargne temps : monétisation

Un agent radié des cadres pour invalidité après une période de congé maladie, ne peut bénéficier d'une monétisation de ses jours épargnés sur CET, sauf délibération adoptée par la collectivité et pour les jours épargnés au-delà de 15.

Le Gouvernement n'envisage pas de contraindre les collectivités à monétiser les jours posés sur un CET.

QE AN n°12696 du 28 mai 2024

Maladie professionnelle : burn out

Les pathologies psychiques peuvent être reconnues d'origine professionnelle bien qu'elles ne soient pas inscrites dans les tableaux de maladies professionnelles.

QE Sénat n°07417 du 11 avril 2024



Jurisprudences

Temps de travail : report des heures

Une collectivité ne peut pas reporter les heures supplémentaires ou les heures non effectuées de ses agents sur l'année suivante.

Une telle règle méconnaîtrait le principe d'annualisation du temps de travail des agents publics.

Conseil d'État du 26 février 2024, n°453669

Discipline : droit de se taire

Il résulte de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire.

Ce principe implique que le fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne puisse être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire.

Dès lors, une sanction prononcée sans que l'agent n'ait été informé du droit qu'il avait de se taire lors de la procédure disciplinaire est intervenue au terme d'une procédure irrégulière et doit être annulée.

CAA Paris du 2 avril 2024, n°22PA03578

Contrat : non renouvellement

Lorsque l'agent dont le contrat n'a pas été renouvelé apporte des éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé, il appartient à la collectivité de démontrer que la décision de non-renouvellement a été prise dans l'intérêt du service ou qu'elle repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Dans le cas contraire, la responsabilité pour faute de l'employeur pourra être engagée.

CAA Toulouse du 26 mars 2024, n°22TL00577



Médecine préventive : nouvelle organisation du suivi des agents

Une réorganisation du suivi des agents

1. Confirmation par nos élus en fin d'année 2023 des cycles de suivi mis en œuvre en 2018 (suivi tous les 2 et 4 ans pour les adhérents FPT)
2. Validation par nos élus d'expérimentations afin de répondre aux enjeux en lien avec la difficulté de recrutement médical
3. Un travail sur les protocoles de coopération entre médecins et infirmiers et les délégations en constante évolution

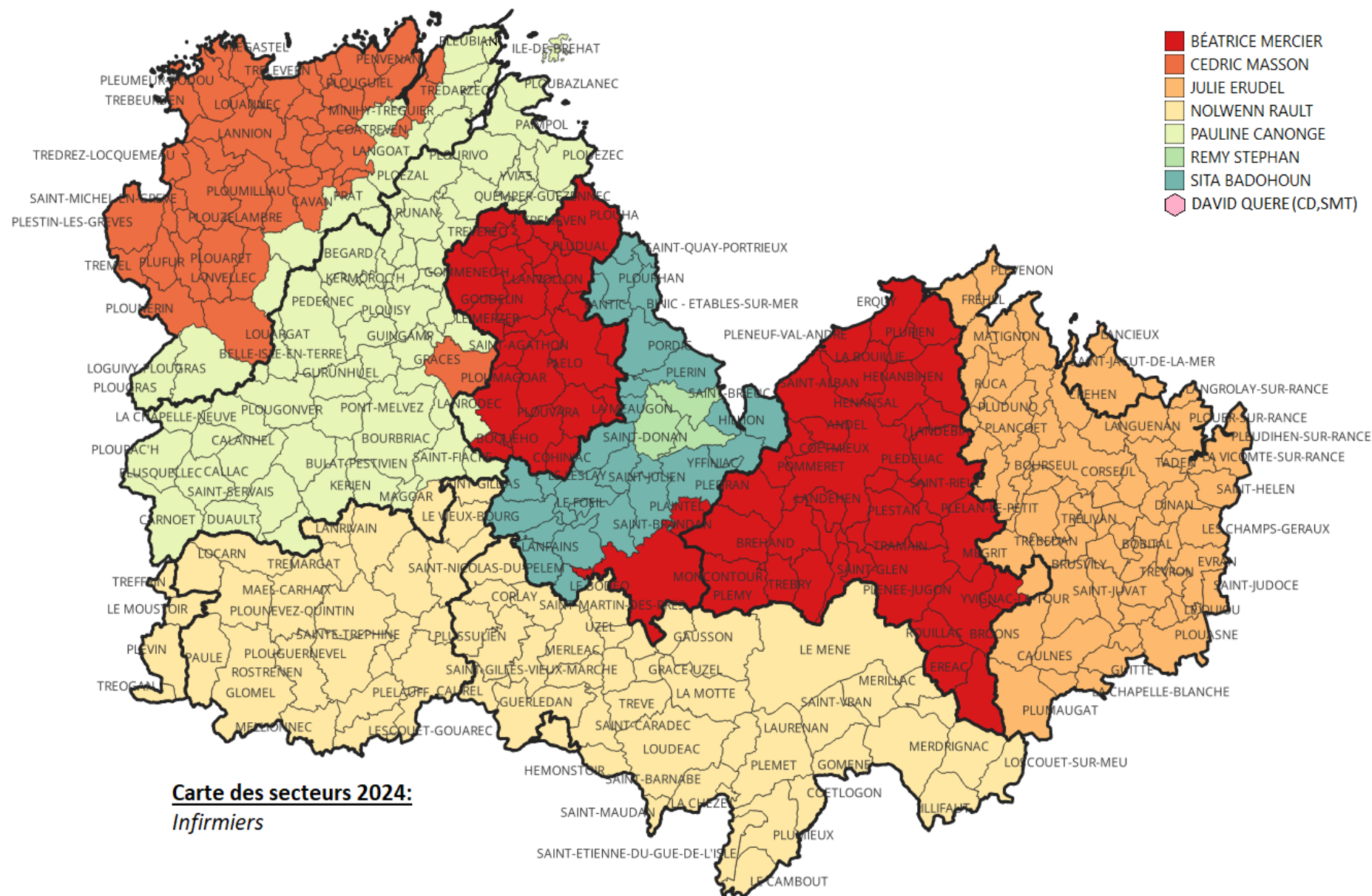
La nouvelle organisation

Délégation
complète du suivi
périodique à
l'équipe infirmière :
Visites d'informations
et de prévention

Mise en place
d'une procédure de
saisine du médecin
du travail :
. Sécurisation
. Responsabilisation
. Optimisation

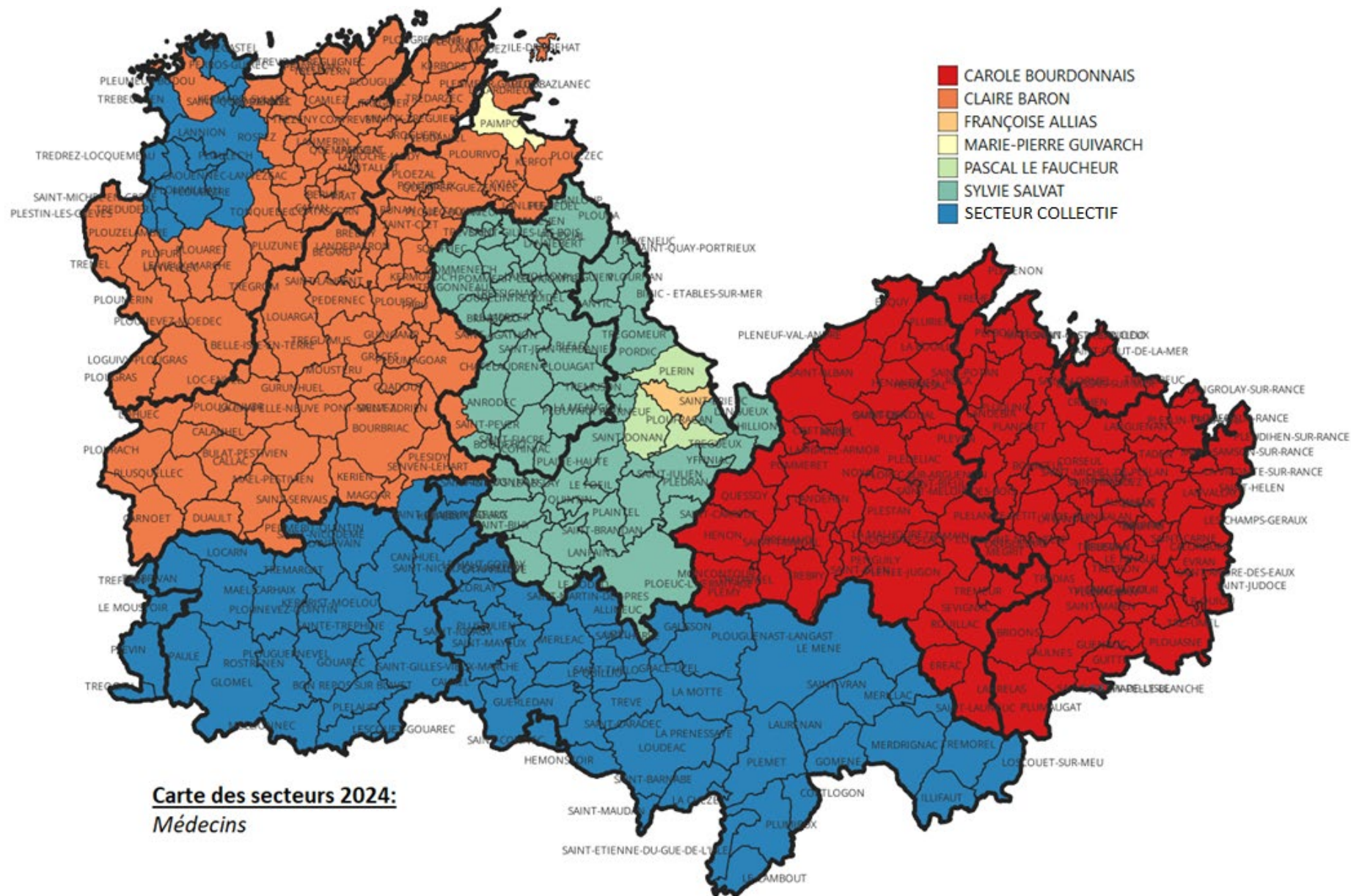
Réorganisation de
l'activité et des
secteurs

Les secteurs infirmiers



Carte des secteurs 2024:
Infirmiers

Les secteurs des médecins



Fonctionnement du secteur collectif

2 possibilités:

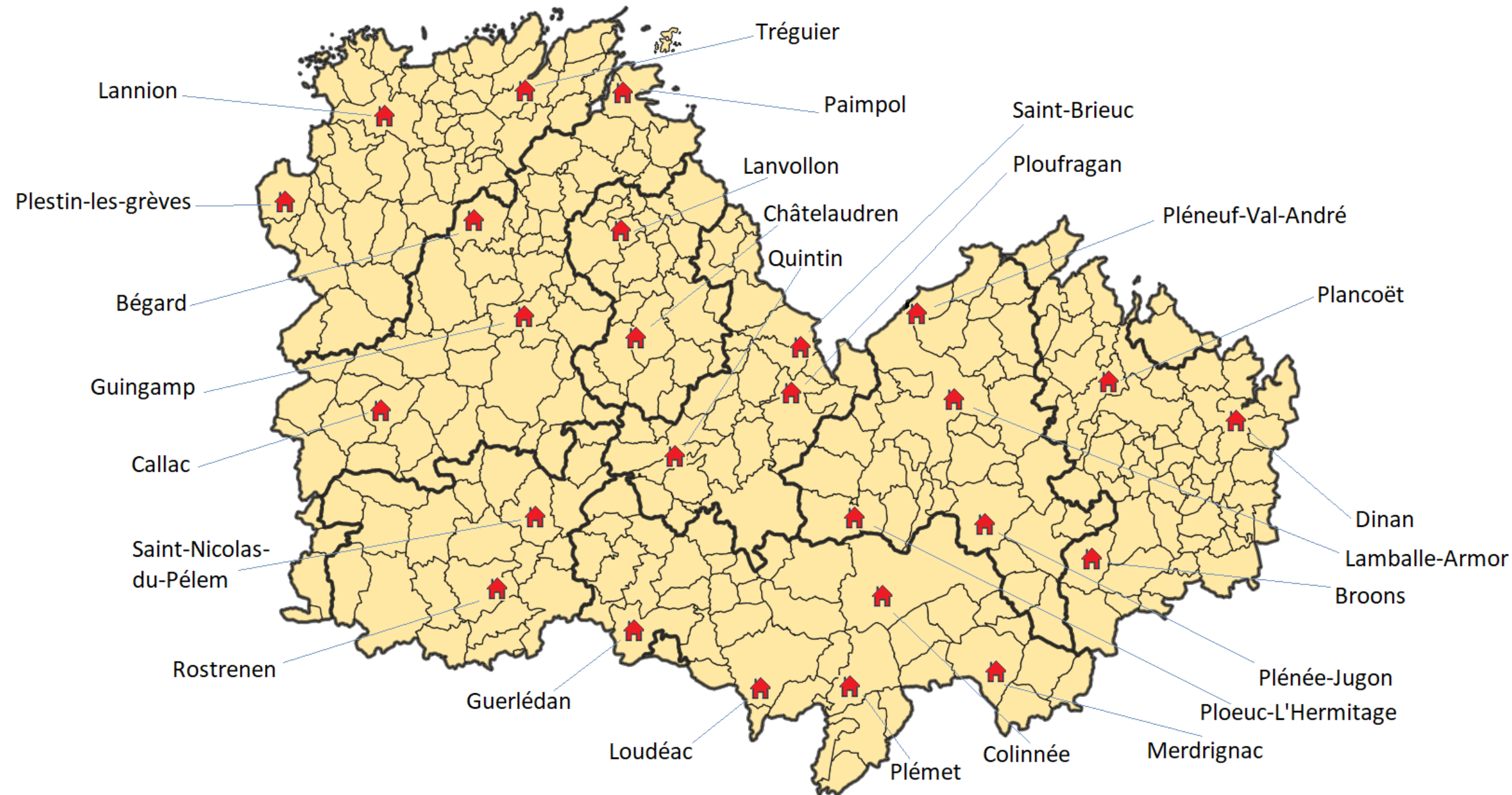
Soit l'infirmier du secteur estime qu'il est nécessaire que l'agent soit vu par un médecin à l'issue de la VIP effectuée :

planification via le secrétariat pour organiser une visite (VSVIP) auprès des médecins disponibles.

Soit lorsqu'il est saisi, le secrétariat médical oriente la demande, après étude du motif indiqué, auprès des médecins disponibles.

A noter : déplacements optimisés des agents vers le professionnel de santé)

Cartographie des locaux de consultation





Les visites d'embauche

Les visites d'embauche

Règlementation concernant le Médecin agréé

- **Rôle** : apprécier l'aptitude physique à l'emploi public (entrer dans un cadre d'emplois statutaire et y assurer les fonctions correspondantes)
- Fin de la systématisation des visites d'embauche auprès du médecin agréé
- **Exception** : en cas de conditions de santé particulières fixées par les statuts (à ce jour uniquement la police nationale et les sapeurs pompiers).

Les visites d'embauche

Règlementation concernant le Médecin du travail

- Complémentarité des rôles avec le médecin agréé quand il existe des conditions de santé particulières fixées par les statuts
- Rôle: vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste (formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent)
- Les conditions de travail font référence à la configuration du poste au regard de l'environnement de travail, aux contraintes physiques et psychologiques, à l'exposition à des risques professionnels etc.

Pratiques du service de médecine préventive du CDG 22 au 01/10/2024

- **Le principe** : une visite d'information et de prévention initiale (VIPI) est pratiquée **à la demande de l'employeur**, par un médecin ou un infirmier en santé au travail, au moment du recrutement (à titre indicatif, en l'absence de délai fixé par la réglementation en FPT, le délai en droit privé est de 3 mois)
- **Particularités** : **seul le médecin du travail** effectuera les premières visites d'un poste avec habilitation conduite, 1^{ère} visite amiante, formation amiante et CATEC ainsi que les demandes concernant un mineur.

Cas du suivi médical particulier :

- Quand l'agent relève du suivi médical particulier (SMP), l'IST échange systématiquement après la VIPI avec le médecin qui le supervise et peut orienter l'agent vers lui, le cas échéant
- Les agents relevant du SMP sont les suivants :
 - Les personnes en situation de handicap ;
 - Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
 - Les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
 - Les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
 - Les agents souffrant de pathologies particulières.

Rôle et responsabilités de l'employeur :

Conformément à l'article 2-1 du décret n°85-603 :

« Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »

En pratique : l'employeur est chargé d'informer systématiquement le service de médecine préventive dans les cas suivants:

- Nouvelle arrivée
- Changement de poste
- Nouvelles expositions/habilitations ...

Il lui appartient de solliciter le secrétariat médical pour obtenir une VIPI et de fournir les documents nécessaires au bon déroulé de la visite (ex: fiche de poste...)



Le CDG 22 vous
propose ...
(nouvelles missions et
accompagnements)

Missions du CDG

- La Protection Sociale Complémentaire (PSC)
- La nouvelle mission ingénierie financière
- Formations : Lieux de stage et tutorat
- Rappel : L'assistance au recrutement
- L'accompagnement des agents ayant une maladie chronique
- Nos événements : le Congrès régional de santé et les Territoriales de Bretagne



La Protection Sociale Complémentaire (PSC)

1. Le contexte réglementaire de la PSC

Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 :

Redéfinit la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents.

Précise que la participation est obligatoire dans le domaine de la santé et de la prévoyance.

Décret n°2022-581 du 20 avril 2022 :

Précise les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance.

Définit les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs en matière de prévoyance (7€) et de santé (15€).

Accord collectif national du 11 juillet 2023 (en attente d'une transposition normative)

L'adhésion des agents à un contrat collectif souscrit par l'employeur deviendrait obligatoire, contre une participation portée à 50 % (prévoyance)

Garantie de reprise du passif à intégrer (indemnisation des agents en arrêt à la date d'effet du contrat)

Les objectifs

- Remédier à l'inégalité entre le secteur privé et le secteur public
- Redéfinir la participation des employeurs publics imposée avec un socle minimum
- Maintien de la dualité labellisation / convention de participation

A noter : *la participation ne peut être versée que pour l'un des dispositifs*

- Renforcement du rôle mutualisateur et de conseil des CDG
(*politique sociale, rôle incitatif de la participation, cadre sécurisé*)
- Négociation collective accentuée dans la FPT

Les échéances à venir :

PSC	Echéance
Risque prévoyance : Instauration d'une participation au moins égale 7€	01/01/2025
Risque santé : Instauration d'une participation au moins égale à 15€	01/01/2026

2. Chiffres clés - Convention de Participation Prévoyance

- Convention de participation mise en place au 01/01/2023
- Taux de remplissage au 02/09/2024 : 52%

Dates	Nbre de collectivités adhérentes	Nbre agents adhérents
01/01/2023	232	4591
01/01/2024	297 (232 + 65)	6798
01/01/2025	306 (297 + 9 au 02/09/2024)	-

3. Déploiement d'une Convention de Participation Santé : Attentes et Calendrier

Les attentes :

- Mise en place d'une convention identique à celle déployée pour la prévoyance
- Mise en concurrence et négociation avec les assureurs
- Suivi et accompagnement

Le calendrier :

DATES	sept-24	oct-24	nov-24	déc-24	janv-25	févr-25	mars-25	avr-25	mai-25	juin-25	juil-25	août-25	sept-25	oct-25	nov-25	déc-25	janv-26
ETAPES	AMO - MAPA																
					INSTANCES CST / CA												
					CONTACT COLLECTIVITES												
							PUBLICITE OFFRE / ATTRIBUTION MARCHÉ										
													COMMUNICATION / MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT				

La nouvelle mission ingénierie financière

Préparer le budget ou un rapport d'orientations budgétaires, analyser sa situation financière constituent des tâches essentielles pour la bonne gestion des finances des collectivités territoriales.

Ponctuellement, leur complexité peut nécessiter un accompagnement par 1 expert.

Pour répondre à ce besoin, le CDG 22 vous propose sa nouvelle offre « **Ingénierie financière** ».

Renseignements

Service Finances et Conventions - 02.96.58.64.12

Mail : finances@cdg22.fr

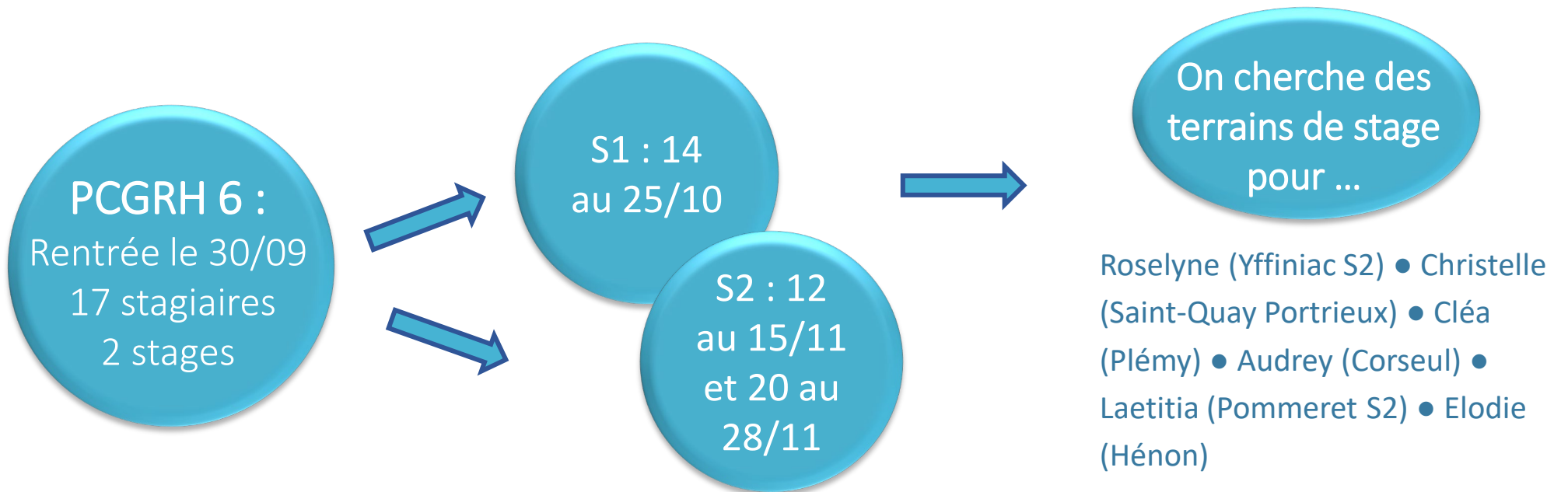




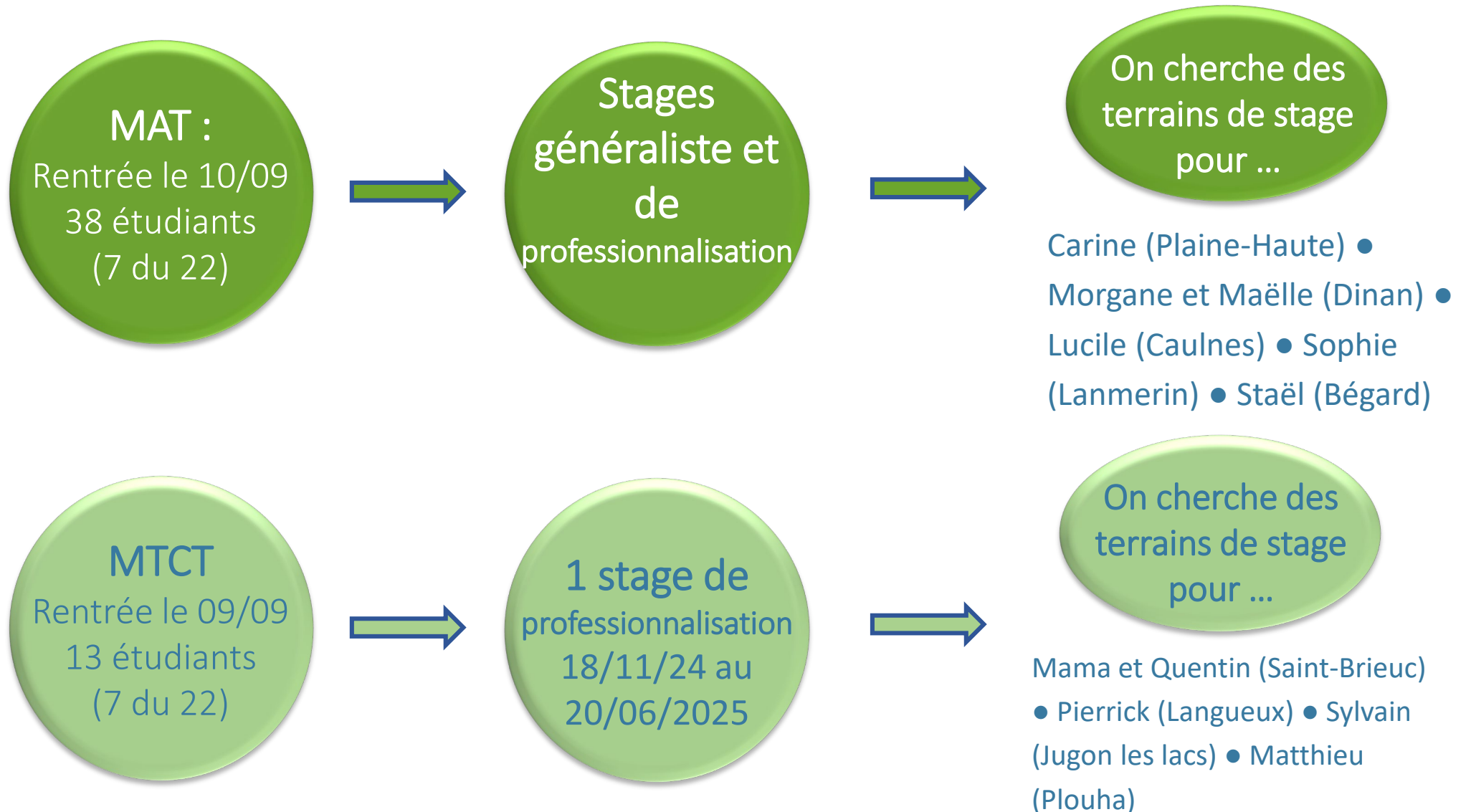
Les lieux de stages des formations (FMAT et licences pro) et le tutorat

C'est la rentrée de la FMAT

Un grand merci aux équipes déjà mobilisées pour accueillir et accompagner les stagiaires et étudiants !



C'est la rentrée de la licence MACT



Etre tuteur au CDG...

Une organisation facilitée

Modalités administratives simplifiées

Objectifs de stage prédéfinis,

Temps d'échange avant le stage,

Bilan d'étape,

Visite de stage en fin de parcours

Les petits +

Rétribution des tuteurs,

Attestation de tutorat en fin de parcours

Les nouveautés 2024

Espace collaboratif sur le site du CDG,

Nouveau cycle Tuteur avec une 1^{ère} journée de formation le 24 septembre prochain

Vos contacts

Disponibilité de
l'équipe formation et
soutien permanent
dans
l'accompagnement
des stagiaires et la
résolution de
difficultés

Dispositif FMAT

Alan : alan.le.cain@cdg22.fr - 02 96 58 24 96
et **Quentin** : quentin.hercouet@cdg22.fr
02 96 58 23 83

Licence Professionnelle MACT

Virginie - virginie.denimal@cdg22.fr
02 96 58 29 70

L'assistance au recrutement

Le recrutement, un enjeu stratégique pour les communes..

le CDG 22 vous propose un **accompagnement « à la carte »** en fonction de vos besoins (du début de votre réflexion jusqu'au recrutement final, ou sur une partie de votre processus).

Renseignements

Direction Accompagnement des Evolutions et Organisations
02 96 58 63 93

assistance.recrutement@cdg22.fr





Accompagnez vos agents ayant
une maladie chronique avec
MAPATHO+

Accompagnez vos agents ayant une maladie chronique avec MAPATHO+

Vous êtes couverts par le contrat-groupe statutaire du CDG22 :

Comme 24 millions de français, vous, ou certains de vos agents souffrent peut-être d'une **maladie chronique** (*cancer, diabète, arthrite, asthme, dépression...*)

Ces maladies peuvent générer des arrêts fréquents et de longue durée.

Le CDG22, avec son prestataire Relyens, met gratuitement à votre disposition et celle de vos agents concernés **une plateforme digitale destinée à améliorer leur quotidien**



MAPATHO+ : les fonctionnalités

Des contenus personnalisés pour rester informé :
selon la pathologie
(actualités, livres, webinaires, témoignages de patients et aidants...)

Un annuaire de soignants par pathologie:
En quelques clics :
trouvez les meilleurs professionnels de santé ou centres spécialisés dans la prise en charge de votre maladie chronique

Un parcours de soins :
Mapatho vous suit lors de vos déplacements, déménagement et vacances en visualisant les professionnels de santé prenant en charge votre pathologie, partout en France

MAPATHO+ : les fonctionnalités

**Un outil à la
préparation de
consultation**

**Assistance
humaine
personnalisée :**
une infirmière
répond à vos
questions

En pratique : 3 étapes

①

Le CDG adresse un courriel à l'employeur avec un QR code et un mode opératoire

②

Vous adressez les informations à vos agents, leur permettant de télécharger MAPATHO+

③

Les agents intéressés téléchargent l'application, renseignent le code, et activent leur compte



Les évènements CDG à venir ...

CONGRÈS REGIONAL SANTÉ AU TRAVAIL

LUNDI 25 NOVEMBRE 2024 | À VANNES



QUAND LES
COLLECTIVITÉS BRETONNES
INNOVENT EN PRÉVENTION
SANTÉ AU TRAVAIL

Le congrès régional santé au travail

Les 4 Centres de Gestion bretons vous invitent à la 1^{ère} édition du congrès régional dédié à la santé au travail,

Au programme : Conférences, ateliers, tables-rondes, outils pratiques ... pour une journée d'échanges et de partages, gratuite et ouverte à l'ensemble des élus, agents et représentants syndicaux de la fonction publique bretonne !

> Inscription courant septembre

03.12
2024

PLOUFRAGAN
SAINT-BRIEUC
PALAIS DES CONGRÈS
ET DES EXPOSITIONS

L'IA nouvel outil, nouveau collègue?

Merci d'avoir suivi
cette séance



Nous restons à votre
disposition pour tout
renseignement
complémentaire



Septembre 2024

Centre de gestion | 1, rue Pierre et Marie Curie | Eleusis 2 | BP 417 | 22194 Plérin Cedex | 02 96 58 64 00 | www.cdg22.fr