



# Réunions RH sur les territoires

16 et 18 septembre 2025



Septembre 2025

Centre de gestion | 1, rue Pierre et Marie Curie | Eleusis 2 | BP 417 | 22194 Plérin Cedex | 02 96 58 64 00 | [www.cdg22.fr](http://www.cdg22.fr)



## Ordre du jour

1. Actualités juridiques statutaires
2. Promotion interne : Nouveaux critères 2026
3. Elections professionnelles 2026
4. Elections municipales : rappel
5. Deux nouveaux outils : Mon Diag'RH et Mon Diag'RH EHPAD



# Actualités juridiques statutaires



# Textes législatifs et réglementaires

# Congés annuels non pris : report et indemnisation nouvelles dispositions

Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique

Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale

Le décret fixe :

1. Le régime applicable au **maintien des droits acquis** avant et pendant un **congé pour raison de santé** ou lié aux **responsabilités parentales ou familiales** et au maintien des droits acquis avant un congé parental
2. Le régime d'**indemnisation** des congés annuels non pris en cas de **fin de relation de travail**.

Objectifs

- Mettre en conformité le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 avec la jurisprudence administrative découlant du droit européen.
- Fixer un cadre juridique **commun à l'ensemble des agents publics** (fonctionnaires et agents contractuels).

Quand ?

Ces nouvelles modalités sont applicables depuis le **23 juin 2025**.

# Congés annuels non pris : report

	Ancien régime applicable avant le 23 juin 2025	Nouveau régime applicable depuis le 23 juin 2025
Période de report	15 mois à compter du terme de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû	CA acquis avant le début du congé : <b>15 mois à compter de la date de reprise des fonctions</b>
		CA acquis pendant le congé : <b>15 mois à compter, au plus tard, du terme de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû</b>
		Possibilité de prolonger la période de report sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale
Limite des droits pouvant être reportés	4 semaines par année civile	<b>4 semaines par année civile</b> en cas de congés pour raison de santé
		<b>Intégralité</b> des CA en cas de congés liés aux responsabilités parentales ou familiales

# Congés annuels non pris : indemnisation CA non pris des fonctionnaires

	Ancien régime applicable avant le 23 juin 2025	Nouveau régime applicable depuis le 23 juin 2025
Motif permettant l'indemnisation des CA non pris	CA non pris pour cause de congés pour raison de santé et congés liés aux responsabilités parentales ou familiales	Impossibilité de solder les congés annuels avant la fin de la relation de travail, pour <b>tout motif</b> (maladie ou non)
Montant de l'indemnisation	En l'absence de disposition législative ou réglementaire, l'indemnisation était calculée en référence à la rémunération que l'agent aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre	Indemnisation d' <b>un jour</b> de CA non pris = $\frac{\text{rémunération mensuelle brute} \times 12}{250}$
Assiette de rémunération	Rémunération totale brute perçue par l'agent	Dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois complet, comprenant TIB, NBI, CTI, SFT, primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire (ex : IFSE), Principaux éléments <b>exclus</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- CIA</li> <li>- Heures complémentaires et supplémentaires</li> <li>- ...</li> </ul>

# Congés annuels non pris : indemnisation CA non pris des contractuels

	Ancien régime applicable avant le 23 juin 2025	Nouveau régime applicable depuis le 23 juin 2025
Motif permettant l'indemnisation des CA non pris	Impossibilité de solder les CA du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels ou pour raison de santé	Impossibilité de solder les congés annuels avant la fin de la relation de travail, pour <b>tout motif</b> (maladie ou non)
Montant de l'indemnisation	Indemnisation de la totalité des CA = rémunération totale brute de l'année en cours x 10%	Indemnisation d' <b>un jour</b> de CA non pris = $\frac{\text{rémunération mensuelle brute} \times 12}{250}$
Assiette de rémunération	Rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours	Dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois complet, comprenant TIB, NBI, CTI, SFT, primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire (ex : IFSE), Principaux éléments <b>exclus</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indemnité de fin de contrat</li> <li>- CIA</li> <li>- Heures complémentaires et supplémentaires</li> <li>- ...</li> </ul>

# CMO : réduction de l'indemnisation

Loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, article 189

Décrets n°2025-197 et n°2025-198 du 27 février 2025 (agents contractuels et fonctionnaires à TNC)

CMO	Avant le 1 <sup>er</sup> mars 2025	Depuis le 1 <sup>er</sup> mars 2025
3 premiers mois	100% du traitement	<b>90%</b> du traitement
9 mois suivants	50% du traitement	50% du traitement

Qui ?

- **Fonctionnaires** du régime spécial et du régime général
- Agents **contractuels**

Est-il possible de déroger à ces nouvelles dispositions par délibération ?

Le juge des référés a précisé qu'une collectivité ne peut légalement instituer pour ses agents un régime de rémunération plus favorable que celui prévu par la loi. Elle ne peut donc pas décider de maintenir l'intégralité du traitement des agents publics pendant les 3 premiers mois de CMO. *TA de Toulouse du 15 juillet 2025 n°2503735 (référé)*

# CMO : impact sur le régime indemnitaire

Cette réduction (de 100% à 90%) impacte également les autres éléments de la rémunération, notamment :

- la NBI
- le RIFSEEP (en application du principe de parité)
- le CTI
- l'ICHCSG
- ...

## Exception

Pour les agents non soumis au principe de parité (ex : les policiers municipaux)

- Le régime indemnitaire (ISFE) peut être maintenu en intégralité
- Si la délibération (prise après avis du CST) le prévoit.

*Lette DGCL du 25 juin 2025*

# Codification : partie réglementaire du livre III du code général de la fonction publique

Décrets n° 2025-693 du 23 juillet 2025 et n°2025-695 du 24 juillet 2025



# Autorisations spéciales d'absence de droit liées à un projet parental

Loi n°2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail

Nouveaux motifs  
d'ASA accordées de  
droit :

L'article L622-1 du CGFP précise désormais que les agents publics (fonctionnaires et contractuels) bénéficient des ASA prévues à l'article L1225-16 du code du travail.

- Pour se rendre aux **examens médicaux obligatoires** prévus par l'article L2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la **surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement**.
- Pour le **conjoint, concubin ou partenaire de PACS** de la femme enceinte, pour se rendre à **3 des examens médicaux obligatoires** précités au maximum.
- Pour bénéficier des **actes médicaux** nécessaires dans le cadre d'une **assistance médicale à la procréation**.
- Pour le **conjoint, concubin ou partenaire de PACS** de la personne bénéficiant d'une PMA, pour se rendre à **3 maximum** de ces **actes médicaux nécessaires** pour chaque **protocole du parcours de PMA**.
- Pour se présenter aux **entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément** prévu à l'article L225-2 du CASF dans le cadre d'une **procédure d'adoption** (le nombre maximal d'autorisations d'absence doit être défini par décret).

# Autorisations spéciales d'absence « santé menstruelle »

Est-il possible de délibérer pour instaurer des ASA « santé menstruelle » ?

Suite à la multiplication des délibérations de collectivités instaurant des ASA dites « santé menstruelle ou gynécologique » au bénéfice de leurs agentes, le juge des référés a précisé le cadre juridique applicable :

- l'autorité territoriale dresse la liste des **événements familiaux ou liés à la parentalité** susceptibles de donner lieu à des ASA, conformément à l'article L622-1 du CGFP.
- **ces ASA ne doivent pas être sans rapport avec les catégories précitées**, tel n'est pas le cas de l'ASA dite « santé menstruelle », dépourvue de base légale, justifiant la suspension de l'exécution de la délibération l'instaurant.

Ordonnance du juge des référés du TA de Grenoble n°2500479 du 17 février 2025

Dans une circulaire du 21 mai 2025, la DGCL a demandé aux préfets de déférer les délibérations des collectivités instituant des ASA pour règles incapacitantes. Elle encourage le **recours au CMO fractionné**, permettant aux agents de s'absenter par journée ou demi-journée.

Circulaire DGCL du 21 mai 2025

# Retraite : abaissement de l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive

Décrets n°2025-680 et n°2025-681 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans

**Abaissement à 60 ans** (2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite avant juillet 2025).

Qui

Tous les agents publics, relevant du régime spécial et du régime général.

Conditions

- 60 ans révolus,
- 150 trimestres d'assurance retraite (tous régimes confondus),
- Agents affiliés à la CNRACL : travailler à temps partiel (de 50 à 90 %) ou à temps non complet (entre 28h00 et 31h30),
- Agents relevant du régime général : exercer une quotité de travail de 40 à 80% d'un temps complet.

Quand

Pour les pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

# Régie : indemnité de manquement de fonds

Arrêté du 21 janvier 2025 modifiant l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Avant le 31 janvier 2025

L'indemnité de responsabilité des régisseurs n'était pas cumulable avec le RIFSEEP.

Depuis le 31 janvier 2025

- Indemnité de manquement de fonds remplace l'indemnité de responsabilité des régisseurs.
- Cumulable avec le RIFSEEP.
- Versement peut être prévu par délibération après avis du CST.



# Projets de textes

# Proposition de loi relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux

Texte adopté par le Sénat le 2 juillet 2025, actuellement en première lecture à l'Assemblée nationale

## Principaux apports :

- Rendre obligatoire la souscription des agents territoriaux aux garanties minimales destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès (prévoyance)
  - Un décret doit préciser les cas dans lesquels les agents peuvent être dispensés de cette obligation
- Augmenter le montant de la participation employeur : portée à la moitié du montant de la cotisation ou prime individuelle ouvrant droit au bénéfice des garanties minimales
  - Compensation financière pour les collectivités : création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs

## Entrée en vigueur des nouvelles dispositions :

- Si aucune convention de participation en cours : 1<sup>er</sup> janvier 2029
- Si une convention de participation est en cours, lorsque son terme est antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2029 : à compter du terme de la convention en cours
- Si une convention de participation est en cours, lorsque son terme est postérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2029 : elle doit être mise en conformité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2029.

# Simplification de l'action des collectivités

A l'occasion du lancement du « [Roquelaure de la simplification de l'action des collectivités](#) » le 28 avril 2025, plusieurs mesures d'assouplissement des règles de gestion de la FPT et d'allègement du formalisme des procédures RH ont été annoncées :

- Suppression de l'obligation de republier systématiquement les offres d'emploi des agents contractuels dont le contrat arrive à échéance.
- Suppression de l'obligation de délibérer avant toute mise à jour du tableau des effectifs ou octroi d'une gratification pour un stage. Des délégations globales à l'exécutif seront permises pour une gestion plus fluide, avec information régulière de l'assemblée.
- Réduction de l'obligation de production d'actes RH : création d'un rapport obligatoire unique, alléger et réduire les indicateurs devant être renseignés par les collectivités, supprimer l'obligation de contreseing de certains actes par les agents (avancements de grades et d'échelons).
- Etendre la protection fonctionnelle des agents publics et donner la possibilité aux administrations de porter plainte au nom de leurs agents victimes de violences ou menaces.

# Annonces gouvernementales

## Réforme du SFT

Le gouvernement envisage une refonte du SFT « *pour simplifier et forfaitiser cette indemnité, et, en même temps, réaliser des économies sur le volume total.* »

Précision : le ministère de la Fonction publique *“travaille actuellement à plusieurs scénarii de mise en œuvre qui feront l’objet d’une concertation avec les organisations syndicales”*.

## CMO femme enceinte

Depuis le 1er mars 2025, la rémunération des agents publics est passée de 100% à 90% pendant les 3 premiers mois de CMO. Aucune exception n'est prévue pour les femmes enceintes en CMO entre la déclaration de grossesse et le début du congé de maternité.

Le cabinet du ministre de la Fonction publique a indiqué : *"Nous nous engageons à trouver rapidement un véhicule normatif permettant d'assurer formellement que les agentes publiques enceintes ne soient en aucun cas pénalisées en cas d'arrêt de travail prescrit par un médecin"*. Le "travail technique" serait engagé.

# Projets de décrets présentés au prochain CSFPT

Différentes mesures sont proposées :

- Communes de moins de 2000 habitants : élargissement des possibilités de nomination (grades d'attaché principal et d'ingénieur principal)
- Assouplissement des conditions d'avancement de grade en catégorie B
- Compte épargne-temps : possibilité de limiter le nombre de jours monétisables
- SGM de catégorie B : condition spécifique d'ancienneté au titre la promotion interne
- Nouvelle condition de stratification des CCAS/CIAS



Jurisprudences  
Réponses  
ministérielles  
Infos diverses

# Jurisprudence

## Maladie hors tableau et bénéfice de l'ATI

Le bénéfice de l'ATI, au titre d'une invalidité résultant d'une maladie reconnue imputable au service ne figurant pas sur les tableaux de maladies professionnelles et ayant entraîné, au moment de cette reconnaissance, un taux d'incapacité permanente de 25 %, est subordonné au constat, après consolidation de l'état de santé de l'intéressé, d'un **taux d'incapacité permanente d'au moins 10%**.

*Conseil d'État du 17 juillet 2025 n° 495253*

# Réponse ministérielle

## Pérennisation de la rupture conventionnelle

L'expérimentation de la rupture conventionnelle a permis d'identifier ses avantages, en particulier sa souplesse et son caractère amiable, en complément des autres modalités de cessation de fonctions existantes et contribue à éviter des situations contentieuses.

Aussi, la pérennisation du dispositif par voie législative est à présent envisagée. La mise en œuvre de plusieurs pistes d'améliorations, par voie réglementaire ou en gestion, sera également étudiée afin d'améliorer le dispositif.

*Question écrite AN n° 8029 du 1<sup>er</sup> juillet 2025*

# Info diverses : contrôle des antécédents judiciaires

## Attestation d'honorabilité pour pouvoir exercer dans les secteurs de la petite enfance

- Déploiement au second semestre dans les Côtes d'Armor
- L'agent pourra demander une attestation d'honorabilité via FranceConnect
- L'employeur pourra vérifier l'authenticité de l'attestation d'honorabilité en scannant le QR code figurant sur l'attestation

## Casier judiciaire : nouvelle procédure de demande d'extrait du B2

- Envoyer une demande d'habilitation à [cjn2@justice.gouv.fr](mailto:cjn2@justice.gouv.fr)
- Une fois habilité, effectuer les demandes de B2 sur ProConnect

# Promotion interne

## Nouveaux critères

### pour 2026



# La promotion interne, c'est quoi ?

- **La PI est une voie dérogatoire au concours** permettant à un fonctionnaire d'accéder à un cadre d'emploi supérieur.
  - A différencier de l'avancement de grade
  - Conditions d'accès fixées par décret (ancienneté, examen, formation)
  - Proposition à la discrétion de l'autorité territoriale
- **Voie dérogatoire au concours mais application des mêmes règles**
  - Si l'agent est retenu : inscription sur liste d'aptitude
  - La liste d'aptitude a une valeur nationale
  - Durée de validité : 4 ans (2 ans + demandes de réinscription)

# Un nombre de poste limité (catégories A et B)

- **Le nombre de poste ouverts au titre de la PI est limité** par des quotas fixés par les textes
- **Le calcul du nombre de postes est établi par le CDG** selon 3 modes de calcul : choix du calcul le plus favorable
  1. Soit prise en compte des recrutements intervenus dans les collectivités affiliées
  2. Soit prise en compte de l'effectif du cadre d'emplois
  3. Soit application d'une règle dérogatoire
- **Les modalités de calcul ont évolué depuis** le décret 2023-1272 du 26/12/2023 avec une incidence sur **les PI depuis 2024** + intervention **PI spécifique pour les SGM** (sans quota)

# 1<sup>er</sup> mode de calcul du nombre de postes

**Depuis 2024**

**Prise en compte des recrutements intervenus dans les collectivités affiliées** (*concours, détachements, intégrations, mutations au 31/12 de l'année précédente* **+ titularisation contractuel handicapé**)

➤ Total recrutements/ **2**

	Calcul des postes Rédacteur et rédacteur Ppal 2 <sup>ème</sup> classe
<b>2022</b>	<b>31/3 = 10</b>
<b>2023</b>	<b>54/3 = 18</b>
<b>2024</b>	<b>46/2 = 23</b>
<b>2025</b>	<b>52/2 = 26</b>

# 2<sup>ème</sup> mode de calcul du nombre de postes

## Depuis 2024

**Prise en compte de l'effectif du cadre d'emplois** (*fonctionnaires en activité et détachement + CDI*) auquel on applique **8%** et divisé par **2**

### Exemple des ingénieurs

	Calcul du nombre de poste
<b>2022</b>	$135 \times 0,05/3 = 2$
<b>2023</b>	$157 \times 0,05/3 = 2$
<b>2024</b>	<b><math>151 \times 0,08/2 = 6</math></b>
<b>2025</b>	<b><math>170 \times 0,08/2 = 6</math></b>

# 3<sup>ème</sup> mode de calcul du nombre de postes

## Règle dérogatoire **depuis 2024**

si 1 recrutement au moins est intervenu sur une période de **2 ans** sans PI, une nomination au titre de la PI est possible la **3<sup>ème</sup> année**

*Règle dérogatoire précédente : si 1 recrutement au moins est intervenu sur une période de **4 ans** sans PI, une nomination au titre de la PI est possible la **5<sup>ème</sup> année***

# Nécessité d'établir des critères de sélection

**-Jusqu'en 2020** : Critères établis par les CAP

**-Depuis 2021** : LDG établis par le Président du CDG après avis du CST départemental et tous les CST locaux.

**-Après 5 ans, nécessité de réexaminer ces critères**

- Beaucoup d'incompréhensions
- Beaucoup d'insatisfactions
- Des incohérences dans les dossiers
- Difficulté à départager des candidats (même note)
- Classement de l'employeur difficilement pris en compte

**➔ Nouvelle réflexion proposée par le Président du CDG  
CA du 7/02/2025 : constitution d'un groupe de travail**



# Le groupe de travail

# Le groupe de travail

Le groupe de travail s'est réuni à **3 reprises** sous la présidence de **Jean-Baptiste LE VERRE**. Il était composé de représentants titulaires + quelques suppléants :

6 Elus du territoire	6 Représentants OS	3 DRH / SGM
Gwénola HOLLEBECQ – La Chèze Corinne LE BIHAN – Bon Repos sur Blavet Jean-Paul GAINCHE – Langrolay-sur-Rance Anne BELLEGOU – Pommerit-Le-Vicomte Brigitte DEMEURANT COSTARD - Plérin Christian LE ROI – Minihy-Tréguier	Benjamin GERARDIN (CFDT) Cédric LE GUYADEC (CFDT) Yannick MEDJIBA (CFDT) Philippe LOUESDON (SNDGCT) Mathieu LE DANTEC (SNDGCT) <i>Absence de la CGT</i>	Anne-Laure GROSMAITRE – Dinan Agglomération Brigitte LEHERISSE –Jugon Les-Lacs Chantal ROCABOY / Hélène SOHIER - SDE Karine ROLLAND - LTC Marie-Laure GORIEU –Plélo



# Les nouvelles propositions pour 2026

(accès aux catégories A et B)

# Pour rappel...

- **Le nombre de poste est limité (quotas)**
- **Nécessité de sélectionner les candidats par des critères fixés par l'article 19 de la loi du 29/11/2019**

*« les LDG en matière de PI doivent porter sur la valeur professionnelle des agents, la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et l'égalité entre les femmes et les hommes; il s'agit notamment de tenir compte de:*

- La diversité du parcours et des fonctions exercées*
- Les formations suivies*
- Les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel*
- La capacité d'adaptation*
- L'aptitude à l'encadrement d'équipe (le cas échéant)*
- Les activités professionnelles exercées dans une autre administration, dans le secteur privé, associatif ou auprès d'une organisation européenne ou internationale*
- Les activités exercées dans le cadre d'une activité syndicale*
- La part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés*

**Le Président du CDG a établi les LDG de promotion interne le 12/11/2020**

## Depuis 2021 – 38 points

Fonctions 42%

Valeur professionnelle 21%

RAEP 7%

Ancienneté 5%

Carrière Entre 10 et 13%

Formations et concours Entre 10 et 13%

Critères d'arbitrage (classement)

## 2026 - Proposition échelle 100 points

Fonctions et niveau de responsabilité  
soit 30 points

Valeur professionnelle (20%) et reconnaissance  
employeur (10%) soit 30 points

Parcours  
professionnel  
soit 25 pts

Acquis de l'expérience, Ancienneté  
Engagement citoyen,  
Acteur de sa carrière

Formations 15 pts

Parcours formation diplômante ou  
certifiante (A et B)  
Parcours formation pendant la  
carrière

Critères d'arbitrage (lettre de motivation +  
répartition homme/femme)

# Les changements importants :

**Prise en compte :**

Des différents  
niveaux de  
responsabilité

Du choix de  
l'employeur

De la situation  
particulière des  
agents en décharge  
syndicale complète

# Fonctions et niveaux de responsabilités: 30 points

## 4 Niveaux identifiés

- Management stratégique ( postes de direction)
- Management intermédiaire ( Responsables de service)
- Management opérationnel ( sans autorité hiérarchique)
- Expertise

} Avec  
encadrement  
( autorité  
hiérarchique)

# Soit fonction d'encadrement AVEC autorité hiérarchique

## Niveau stratégique (lien direct avec les élus)

Fonctions de conseil et de décision,  
management et pilotage en direction  
des équipes et des services

**25 points**

## Management intermédiaire (responsable de service)

**20 points**

1

2

Valorisation de l'effectif  
encadré en direct (N+1 -  
avec évaluation)

**+ 1 à 5 pts**

3

Valorisation de l'effectif  
encadré de manière  
indirecte (N+2)

**+ 1 à 3 pts**

**+ 1 pt** Bonus multi employeurs

**+ 1 pt** Bonus expertise particulière détenue ( + de 5 ans)

# Fonction d'encadrement

## SANS autorité hiérarchique

1

Management opérationnel

**18 pts**

2

+ Valorisation du nombre  
d'agent supervisés  
( coordination) **+ 1 à 3 pts**

3

**+ 1 pt** Valorisation  
expertise (5 ans)

# Expertise

1

Expert métier /multi expertises

**20 pts**

2

Valorisation de  
l'ancienneté de **1 à 2 pts**

# Valeur professionnelle : 20 points

**Evaluation** par l'employeur dans le dossier selon les 5 critères du décret du 16 décembre 2014 : **4 points / critère**

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles (vis-à-vis des usagers, des élus, des collègues...)
- Capacités d'encadrement ou d'expertise
- Capacité à exercer des fonctions supérieures

### 1 - Résultats professionnels

Fiabilité et qualité du travail effectué				
Disponibilité et implication				
Réactivité, anticipation et initiative				
Rigueur, méthode, priorisation, respect des échéances				

### 2 - Compétences professionnelles et techniques

Maîtrise du métier et de ses outils				
Capacité d'expression, de rédaction et de communication (capable de rédiger des notes, comptes-rendus adaptés aux destinataires)				
Aptitude à alerter et à rendre compte				
Force de proposition				

### 3 - Qualités relationnelles vis-à-vis des usagers, de l'autorité, des collègues ...

Respect des valeurs du service public et des obligations (Discrétion, réserve, confidentialité)				
Souci et aptitude à faire circuler l'information				
Ecoute, diplomatie et médiation - Aptitude à dialoguer, à comprendre les besoins de son interlocuteur				
Travail en équipe, aptitude à coopérer (sens du collectif)				

# Priorisation des candidats par l'employeur : **10 points**

- Prise en compte de la priorisation des candidats par l'employeur avec un classement obligatoire dès lors que plusieurs candidats pour le même grade.

Agent classé 1<sup>er</sup> ou  
seul candidat  
**+ 6 pts**

Agent classé 2<sup>ème</sup>  
**+ 4 pts**

Autres candidats  
**+ 2 pts**

- Engagement à nommer (bonus) **+ 4 pts**

# Parcours professionnel : 25 points

Acquis de  
l'expérience  
professionnelle  
**11 points**

Expérience professionnelle précédente privée ou publique  
Mobilité interne  
Remplacement, intérim sur poste niveau supérieur  
Formateur/maitre d'apprentissage et tutorat /Jury concours /Ass prév.

Ancienneté  
**4 points**

Ancienneté dans la FP (fonctionnaire et contractuel de droit public)  
Bonus si dernier grade du cadre d'emploi détenu

Engagement citoyen  
avec responsabilité  
**2 points**

Mandat électif, associatif (limité au bureau)  
Mandat syndical (membre instance ou membre bureau)  
Pompier volontaire ou réserve d'utilité publique

Acteur de sa carrière  
**8 points**

Titulaire examen d'accès PI souhaitée (Ingénieur, 2<sup>ème</sup> grade B)  
Passage du concours au grade visé (avec ou sans admissibilité)  
Valorisation concours/examen réussis au cours de la carrière

# Formation : 15 points

## Parcours formation diplômante ou certifiante

Valorisation des diplômes détenus

Valorisation VAE, titre professionnel ou certification

## Parcours formation pendant la carrière

**Formation continue** au cours des 5 dernières années

**Préparation au concours** (PI sollicitée) au cours des 5 dernières années

+ Bonus pour cycle de formation type CNFPT

# Procédure

Avis du CST  
départemental  
du 15/05/2025

Avis des CST  
locaux entre juin  
et septembre  
2025

Prise en compte éventuelle  
des amendements proposés

**Validation et signature de l'arrêté portant LDG  
par le Président du CDG début octobre 2025**

**Mise en ligne d'un nouveau dossier + communication  
fin octobre 2025 → fin février 2026**



# 2026 Elections professionnelles

# Elections professionnelles 2026



**Scrutin CDG : CAP / CCP /CST dép**

**Vote électronique : possiblement du 3 au 10 décembre 2026**

**Scrutin local : CST**

**Vote à l'urne : le 10 décembre 2026**

*Arrêté ministériel fixant la date des prochaines élections est sorti le 2 juillet 2025*

# Les étapes/périodes à retenir



	Etape
<b>Fin octobre / début novembre 2025</b>	Chiffrage des Effectifs au 1 <sup>er</sup> janvier 2026
<b>Avril / Mai 2026</b>	Mise à jour des adresses postales/dates de naissance...
<b>Juin 2026</b>	Transmission des listes pré-électorales pour vérification
<b>Septembre 2026</b>	Transmission des listes électorales ( affichage octobre)



**Date à retenir pour les CST Locaux :**  
**réunions d'information 13 octobre 2025 et 28 mai 2026**



2026  
Procédures collectives  
Carrières

# Procédures service carrière

A finaliser

17/10/2025 – 27/02/2026



Promotion interne 2026

Oct/Nov. 2025



Evaluations 2025

Déc. 2025



AVG 2026

Déc/janvier 2026



AVE 1<sup>er</sup> semestre 2026



# Elections municipales : rappel

# Règles d'incompatibilité et d'inéligibilité

## Inéligibilités (article L231 du code électoral)

Ne peuvent être élus conseillers municipaux dans les communes situées dans le ressort où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins de six mois :

....

8° Les personnes exerçant, au sein du conseil régional, du conseil départemental, de la collectivité de Corse, de la collectivité de Guyane ou de Martinique, d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou de leurs établissements publics, **les fonctions de directeur général des services, directeur général adjoint des services, directeur des services, directeur adjoint des services ou chef de service, ainsi que les fonctions de directeur de cabinet, directeur adjoint de cabinet ou chef de cabinet** en ayant reçu délégation de signature du président, du président de l'assemblée ou du président du conseil exécutif ;

....

# Règles d'incompatibilité et d'inéligibilité

## Inéligibilités (article L231 du code électoral)

....

Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie. Ne sont pas compris dans cette catégorie ceux qui, étant fonctionnaires publics ou exerçant une profession indépendante, ne reçoivent une indemnité de la commune qu'à raison des services qu'ils lui rendent dans l'exercice de cette profession, ainsi que, dans les communes comptant moins de 1 000 habitants, ceux qui ne sont agents salariés de la commune qu'au titre d'une activité saisonnière ou occasionnelle.

# Règles d'incompatibilité et d'inéligibilité

## Incompatibilités (art. L237-1 du code électoral)

I. - Le mandat de conseiller municipal est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein du centre communal d'action sociale de la commune.

Le mandat de conseiller communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein du centre intercommunal d'action sociale créé par l'établissement public de coopération intercommunale.

II. - Le mandat de conseiller communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein de l'établissement public de coopération intercommunale ou de ses communes membres.

# Règles d'incompatibilité et d'inéligibilité

## Incompatibilités (art. L237-1 du code électoral)

Exemples (source AMF):

Les conseillers communautaires ou métropolitains sont obligatoirement issus des listes de conseillers municipaux. Ils sont donc soumis aux mêmes incompatibilités.

A noter :

1 - Un élu municipal d'une commune A (qui n'est pas conseiller communautaire) peut conserver son emploi de salarié d'une commune B, même si ces deux communes appartiennent à la même communauté.

2 – Une personne salariée d'une communauté (qui ne dispose pas de fonction de direction ou de cabinet) peut conserver son mandat municipal dans une des communes membres (sous réserve de ne pas être élue conseiller communautaire)

# Règles d'incompatibilité et d'inéligibilité

## Les incompatibilités résultant de liens de parenté (art. L.238 et 239 du code électoral)

Dans les communes de moins de 500 habitants, il n'existe aucune restriction.

Dans les communes de plus de 500 habitants, le nombre des ascendants et descendants, frères et sœurs, qui peuvent être simultanément membres du même conseil municipal est limité à deux. Cette incompatibilité ne concerne pas les conjoints.

Un conseiller municipal en situation d'incompatibilité en raison de ses liens de parenté pour une cause survenue postérieurement à son élection occupera ses fonctions jusqu'au renouvellement du conseil intéressé.

# Liberté d'opinion et devoir de réserve

*« La carrière ou le parcours professionnel de l'agent public candidat ou élu à une fonction publique élective ou à l'Assemblée des Français de l'étranger ou membre du Conseil économique, social et environnemental ne peut être affecté ou influencé en aucune manière par les opinions, positions ou votes émis au cours de sa campagne électorale ou de son mandat.*

*De même, la carrière ou le parcours professionnel de l'agent public siégeant, à un autre titre que celui de représentant d'une collectivité publique, au sein d'une institution prévue par la loi ou d'un organisme consultatif placé auprès des pouvoirs publics ne saurait être influencé par les positions qu'il y a prises. »*

Il est d'abord rappelé que la liberté d'opinion, garantie aux agents publics, doit se concilier avec leur **obligation de réserve qui impose à ces derniers de manifester leurs opinions avec retenue et de faire preuve de modération dans leur comportement et leur expression**. Les agents publics ont également un devoir de neutralité

# Mon Diag'RH & Mon Diag'RH- EHPAD



# Éléments de contexte

Difficulté pour les élus à évaluer la situation RH des collectivités

1ère évaluation RH développée en 2020 : RHé@

Tensions accrues dans les EHPADS

2024 : Préparation  
**2 nouveaux dispositifs à vocation préventive:**

- MonDiag'RH
- Mon Diag'RH EHPAD

1<sup>er</sup> niveau d'éclairage sur la situation RH des structures

Bilan nourri par les données RSU, bilan stats...

Dispositif « porte d'entrée » vers les services du CDG 22

Outils pour les nouveaux élus en 2026

# Pour qui ? Et pourquoi ?

## MonDiag'RH

Communes - 3 000 habitants (*soit 80 % des CT costarmoricaines*)

### Situations / bénéficiaires

- Nouveaux élus, fin de mandat
- Départ ou arrivée d'un(e) **SGM**
- En amont d'un accompagnement **organisationnel** et/ou d'une **réorganisation**

## MonDiag'RH EHPAD

EHPAD territoriaux :

- 56 établissements (*de 31 à 136 places*)
- 10 résidences autonomes

### Situations / bénéficiaires :

- Nouveaux élus, fin de **mandat**
- Départ ou arrivée d'une **direction**
- EHPADs en **tension** sur le pôle administratif
- En préparation d'un **audit**, d'une **évaluation**, d'une contractualisation **CPOM**
- En amont d'une **réorganisation** voire d'une mutualisation

# Mon Diag'RH : contenu

**66 questions -  
3 thématiques :**

- 1) Politique & Stratégie RH
- 2) Organisation du travail & QVCT
- 3) Prévention, santé et sécurité au travail

**Etat des lieux des  
pratiques RH**

- > Analyse des **points de force** & axes d'amélioration de la collectivité
- > **Actions prioritaires** à mener

**Bilan :**

- **Rapport** analytique (Des résultats retranscrits via un code couleur + une synthèse écrite)
- **Préconisations d'actions, infos complémentaires** (documentation + contacts services CDG)

# Exemples de questions

**La collectivité informe-t-elle ses agents sur la procédure et les modalités d'avancement de grade et de promotion interne ?**

Oui, tout à fait

Partiellement (selon les demandes)

Non, plutôt pas

Ne sait pas

**Disposez-vous d'un organigramme des services communaux ?**

Oui, et il est à jour

Oui, mais il n'est pas à jour ou incomplet

Non

Ne sait pas

**Avez-vous désigné un ou plusieurs assistants de prévention ?**

Oui, un assistant est en place et remplit pleinement son rôle

Oui, un assistant est désigné, mais son action reste limitée

Non

Ne sait pas

# Mon Diag'RH-EHPAD : 1 diagnostic en 3 modules

## RH :

100 questions /  
4 thématiques :

- 1) Politique & Stratégie RH
- 2) Organisation du travail & QVCT
- 3) Prévention, santé et sécurité au travail
- 4) Réseaux & Coopération

## Gouvernance :

Entretien élus

→ Regard extérieur :  
valoriser, anticiper, lever  
les freins, saisir les  
opportunités

→ Remise d'un **guide  
pratique**

## Manager :

Autodiagnostic sur les  
profils managériaux

# Exemples de questions

**Le projet d'établissement constitue-il une feuille de route pour guider les professionnels dans leurs missions ?**

Oui, il fixe des repères concrets et permet une mise en œuvre cohérente des pratiques

Oui mais il reste trop théorique et pourrait être mieux adapté aux réalités du terrain

Non, il a peu d'impact dans les décisions et pratiques du quotidien

**Des règles de fonctionnement des équipes sont établies (rituels, réunions de service, remplacement et intérim, congés, temps de travail ...)**

Oui, Des principes clairs et appliqués structurent le travail collectif.

Partiellement Certaines règles existent, mais ne couvrent pas tous les aspects.

Non, Aucun cadre formel pour organiser le fonctionnement des équipes.

**L'EHPAD est-il membre de réseaux professionnels locaux (fédérations, association, groupements) ?**

Oui, il participe activement à plusieurs réseaux.

Oui, mais avec une implication limitée.

Non, aucune participation à ce type de regroupement.

**L'EHPAD a-t-il défini une stratégie globale en matière de mutualisation ou de travail en réseau ? (partage de ressources, les échanges inter-établissements, les achats, les équipements, les services, etc.)**

Oui, une stratégie formalisée est en place, qu'elle repose sur la mutualisation ou sur l'autonomie.- disposer de moyens internes suffisants et adaptés pour répondre efficacement aux besoins.

Une réflexion existe, mais elle reste informelle ou partiellement mise en œuvre

Aucune stratégie identifiée ou pas de réflexion engagée sur ces sujets.

# Déroulé du diagnostic en 4 étapes



Durée du diagnostic : de 1 à 2 mois

# Prochaines étapes



**Contact :** Direction Accompagnement des Evolutions et Organisations  
02 96 58 63 93 / [etudes.organisation@cdg22.fr](mailto:etudes.organisation@cdg22.fr)

Référentes :

- **MonDiag'RH** : Aurore Barbé
- **MonDiag'RH EHPAD** : Carine Ozbolt-Jézéquel



# Agenda

Septembre 2025-Janvier 2026

# Les rendez-vous à venir

## Septembre

Jeudi 25, vendredi 26, lundi 29 et mardi 30

6 réunions pour les employeurs sur la convention PSC Santé

Jeudi 25

Réunion réseau Direction EHPAD

## Octobre

Jeudi 2

Réunion réseau DGS des communes

Réunion réseau assistants prévention

Lundi 6 matin

Réunion d'info « la réforme de la responsabilité financière des gestionnaires publics » (CNFPT, DDFIP, CRC, CDG)

Mercredi 8

Café convivial employeurs « anticiper et accompagner les agents pour limiter les situations d'inaptitude »

Jeudi 9

Réunion de lancement du réseau des maîtres d'apprentis TH

Jeudi 16

Webinaire « la sinistralité des collectivités du contrat-groupe »

Vendredi 17

Réunion réseau DGS intercommunalités

# Les rendez-vous à venir

## Novembre

Mercredi 5	Info santé sur le sommeil
Date à préciser	Réunion sur les élections (CDG/Préfecture)
Du 17 au 21	Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
Mardi 25	Café convivial agents
Mardi 25	Réunion réseau CIAS
Vendredi 28	Journée de l'assurance
Date à préciser	webinaire « RQTH - intérêts et démarche »

## Décembre et janvier

Mardi 2	Territoriales de Bretagne - « Elus, encadrants, agents : redessignons les relations managers-managés »
Vendredi 12	Réunion réseau DRH/RRH
Vendredi 12	Rencontre des collectivités adhérentes à la mission AST
Date à préciser	webinaire « Les aides du FIPHFP »
29 janvier 2026	Journée santé mentale (CDG/CNFPT)



**Merci d'avoir  
suivi cette séance**



Septembre 2025

Centre de gestion | 1, rue Pierre et Marie Curie | Eleusis 2 | BP 417 | 22194 Plérin Cedex | 02 96 58 64 00 | [www.cdg22.fr](http://www.cdg22.fr)



CENTRE DE GESTION  
de la fonction publique territoriale