

Matinée actualités **RH**

Jeudi 6 novembre 2025

SOMMAIRE

- **Actualités du moment**
 - Publication **du livre III du CGFP dédié au recrutement : impacts pour les collectivités**
 - **Impacts du décret n°2025-695 du 24 Juillet 2025 sur les livres I et II du CGFP**
- **Dans les tuyaux**
 - Retour sur les projets présentés en CSFPT et Conseil Commun FP
- **Rappel sur les modalités de transformation d'un CDD en CDI**
- **Promotion interne : campagne 2026**
- **Focus sur :**
 - L'ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité
 - La retraite progressive : nouvelles modalités introduites par le décret n°2025-681
- **RSU**
- **Assurance statutaire : modalités de déploiement et présentation de la nouvelle convention de gestion**
- **PSC : point sur la prévoyance et la santé**
- **Elections municipales et professionnelles** : éléments de calendrier et impacts en termes de gestion RH
- **Fond documentaire :**
 - Point d'étape sur la mise à jour du fond documentaire du CDG29
 - Présentation du BIP
- **Démonstration du nouveau site internet**
- **Événements à venir**



« Actualités RH » du moment

Publication du livre III du CGFP dédié au recrutement : impacts pour les collectivités

RAPPEL DU CALENDRIER DE CODIFICATION DE LA PARTIE RÉGLEMENTAIRE DU CGFP

1^{ER} février 2025

Livre I relatif aux droits, obligations et à la protection des agents publics;
Livre II relatif à l'exercice du droit syndical et au dialogue social

1^{ER} octobre 2025

Livre III relatif au recrutement des agents

D'ici l'été 2026

Publication des 5 derniers livres du CGFP (principes d'organisation et de gestion des ressources humaines, carrière et parcours professionnel, temps de travail et congés, rémunération et action sociale, prévention et protection en matière de santé et sécurité au travail).

CODIFICATION DU LIVRE III RELATIF AU RECRUTEMENT DES AGENTS

Décret 2025-695 du 24 juillet 2025 : Création de la partie réglementaire du livre III du code général de la fonction publique, consacré au recrutement

- ✓ Entrée en vigueur au 1er octobre 2025

72 articles :

- Dont 31 articles modificateurs d'articles existants dans d'autres livres du CGFP (actualisation de références et rectifications d'erreurs matérielles)
- 31 décrets **intégrés totalement** dont 14 pour la FPT, par exemple :
 - Décret n°92-1194 du 04/11/1992 stagiaire
 - Décret n° 96-1087 du 10/12/1996 travailleurs handicapés
 - ...
- Un certain nombre de textes sont **partiellement intégrés** :
 - Décret n°88-1456 du 15/02/1988 Contractuels
 - Décret n°2013-593 du 05/07/2013 relatif au recrutement,
 - ...

CODIFICATION DU LIVRE III RELATIF AU RECRUTEMENT DES AGENTS

Le livre III :

- **Titre Ier : conditions générales d'accès aux emplois publics**
- **Titre II : recrutement des fonctionnaires** : concours, statut des fonctionnaires stagiaires, accès des ressortissants européens à la fonction publique, PACTE...
- **Titre III : recrutement par contrat** : procédure visant à garantir l'égal accès aux emplois permanents, période d'essai, renouvellement du contrat, collaborateurs de cabinet, contrat de projet, recours à des salariés de droit privé...
- **Titre IV : emplois à la décision du gouvernement et emplois de direction** : recrutement direct par contrat, dispositions spécifiques applicables aux emplois de directeur général de certains établissements publics
- **Titre V : emploi des personnes en situation de handicap** : obligation d'emploi, FIPHP, recrutement en qualité de contractuel...
- **Titre VI : experts techniques internationaux**
- **Titre VII : et les dispositions particulières relatives à l'outre-mer.**

CODIFICATION DU LIVRE III : À DROIT CONSTANT ?

STAGIAIRE :

- Démission : préavis d'1 mois
- L'exclusion définitive du service est remplacée par exclusion définitive de fonctions

STAGIAIRE :

- Durée du stage : suspension et exclusion temporaire non pris en compte
- Congé sans traitement pour raison familiale ou de santé devient un congé de droit

CODIFICATION DU LIVRE III RELATIF AU RECRUTEMENT DES AGENTS



STAGIAIRE :

**Le terme prorogation de stage
devient : prolongation de stage
pour insuffisance professionnelle**



STAGIAIRE

**Démission
Exclusion
Durée
Congé**

CODIFICATION DU LIVRE III RELATIF AU RECRUTEMENT DES AGENTS

STAGIAIRE

Impact du temps partiel sur la durée des services pris en compte pour l'avancement

/>\\ En attente de clarification /



CODIFICATION DU LIVRE III RELATIF AU RECRUTEMENT DES AGENTS : FOCUS SUR LES STAGIAIRES

Démission :

Le stagiaire doit formuler sa demande écrite avec un préavis de 1 mois

→ alignement avec la réglementation applicable aux fonctionnaires + alignement avec le délai de réponse de 1 mois de l'employeur

Discipline :

On ne parle plus d'exclusion définitive du service mais **d'exclusion définitive de fonctions**

→ alignement dans la dénomination entre les 3 fonctions publiques

Durée du stage :

Les périodes durant lesquelles le stagiaire est suspendu ou fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions ne sont pas prises en compte comme période de stage

Nouveautés en matière de congés sans traitement :

Le congé sans traitement est désormais accordé de droit aux fonctionnaires stagiaires dans les situations suivantes :

- **pour raisons familiales ou de santé** : élever un enfant, donner des soins à un proche
- **pour suivre le conjoint ou le partenaire du PACS**

Le stagiaire doit être en capacité de justifier à tout moment de sa situation au regard de son congé.

Toute demande de réemploi est alors à formuler par le stagiaire dans les 2 mois précédent l'expiration du congé en cours.

CODIFICATION DU LIVRE III RELATIF AU RECRUTEMENT DES AGENTS – FOCUS SUR LES STAGIAIRES

Le terme de « **prorogation de stage** » est remplacé par celui de « **prolongation de stage** » à propos de l'agent dont les aptitudes professionnelles ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage.



Un article qui pose problème :

L'article R327-30 du CGFP : « *Pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation, les périodes de travail à temps partiel effectuées par le fonctionnaire stagiaire **sont prises en compte pour leur durée effective*** »

Est en contradiction avec :

l'article L612-4 du même code :

« *Les périodes de travail à temps partiel **sont assimilées à des périodes à temps plein** pour la détermination des droits du fonctionnaire en matière d'avancement, de promotion et de formation. »*

Impacts du décret n°2025-695 du 24 juillet 2025 sur les livres I et II de la partie réglementaire du CGFP

PRÉCISIONS EN MATIÈRE DE DROIT SYNDICAL

Mise à jour de l'article R214-41 du CGFP :

La prise en compte des délais de route et du temps de préparation et de rédaction des comptes-rendus (en plus de la durée de la réunion)

- ne concerne que les ASA accordées aux représentants syndicaux **pour activités institutionnelles administratives** (OS convoqués ou invités à participer à une instance de dialogue social : CAP / CCP / CST / CSFPT / Conseil médical en tant que titulaires, suppléants ou experts)

Art. R. 214-36 et R. 214-37 du CGFP

- ne concerne pas les ASA pour activités institutionnelles syndicales

Listées aux articles R.214-38; R214-39; R.214-40 et R.214-43 du CGFP

Mise à jour de l'article R.213-53 du CGFP :

- L'interdiction de la distribution des documents d'origine syndicale dans les bâtiments ouverts au public est levée pour la FPT

DANS LES TUYAUX

Retour sur les projets présentés en CSFPT et
Conseil Commun de la FP

LES PROJETS PRÉSENTÉS AU C.S.F.P.T.

LE 16/09/2025

Liste des projets :

- Loi relative à **l'extension des prérogatives des polices municipales et des gardes champêtres**
- Décret portant **suppression du seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades**
- 4 projets de décrets **transposant la réforme de la haute FPE à la territoriale**
- Décret **modifiant les conditions d'assimilation des CCAS et des CIAS**
- Décret **modifiant les conditions d'avancement de grade en catégorie B (NES)**
- Décret portant **plafonnement du nombre jours indemnisables épargnés sur le CET**
- Décret modifiant les **conditions de promotion interne d'accès au cadre d'emplois des attachés**

LES PROJETS PRÉSENTÉS AU C.S.F.P.T.

LE 16/09/2025

A retenir :

- Projet de **loi** portant **l'extension des prérogatives des polices municipales et des gardes champêtres**
 - Possibilité de création d'un service de police municipale à compétence judiciaire élargie (soumis à délibération)
 - **Formations des policiers municipaux et gardes champêtres** tout au long de leur carrière :
 - Dispense partielle ou totale notamment de la formation d'intégration
 - Fin de « l'engagement de servir de 3 ans à compter de la date de sa titularisation » introduit le 01/03/2022

1^{er} avis : favorable

- Projet de décret portant **suppression du seuil de 2 000 habitants** pour la création de certains grades : **attaché principal, ingénieur principal et conseiller des activités physiques et sportives**

1^{er} avis : favorable

LES PROJETS PRÉSENTÉS AU C.S.F.P.T.

LE 16/09/2025

A retenir (suite) :

- ➔ 4 projets de décrets transposant la réforme de la haute fonction publique de l'Etat à la territoriale
 - **Cadre d'emplois des Administrateurs : transposition en termes identiques de la réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat.** Grille de rémunération unique et commune aux emplois de grade et aux emplois fonctionnels, dotée de 3 grades + 1 grade transitoire
 - Les emplois fonctionnels
 - Le régime indemnitaire
 - La nouvelle bonification indiciaire

Ces dispositions concernent principalement les collectivités de plus de 40 000 habitants.

Date d'effet le : 01/01/2026

2^{ème} avis : défavorable

LES PROJETS PRÉSENTÉS AU C.S.F.P.T.

LE 16/09/2025

A retenir (suite) :

- Projet décret simplifiant les **conditions d'assimilation des CCAS et des CIAS** : assimilation de droit des CCAS et CIAS à leur commune ou EPCI de rattachement (on n'évoque plus leur budget ou leur effectif) – objectif : faciliter les mobilités.
Avis : favorable
- Projet de décret modifiant les **conditions d'avancement de grade en catégorie B** (NES) : **suppression des quotas d'avancement de grade** à compter du 01/01/2026.
Avis : favorable
- Décret portant plafonnement du **nombre jours indemnisable épargnés sur le CET**
Avis : favorable

LES PROJETS PRÉSENTÉS AU C.S.F.P.T.

LE 16/09/2025

A retenir :

- Projet de décret modifiant l'une des conditions d'accès au cadre d'emplois des **attachés** par voie de **promotion interne** :

Avant :

« Les fonctionnaires territoriaux de **catégorie B** qui ont exercé les fonctions de **directeur général des services des communes de 2 000 à 5 000 habitants pendant au moins deux ans.** »

Après :

Les fonctionnaires territoriaux de **catégorie B** appartenant au cadre d'emplois des **rédacteurs** territoriaux en **position d'activité** ou de **détachement comptant au moins 4 ans de services publics effectifs** au titre de l'exercice des fonctions de **secrétaire de mairie, en catégorie B, d'une commune de moins de 2 000 habitants.**

Avis : favorable

LES PROJETS PRÉSENTÉS EN CONSEIL COMMUN DE LA FP

LE 13/10/2025

La disponibilité pour convenances personnelles dans les 3 versants de la fonction publique :

D'ici la fin de l'année, publication d'un **décret** qui revient sur certaines dispositions introduites le 28 mars 2019 ; celui-ci **supprimera** :

- **l'obligation de réintégration de 18 mois au bout de 5 ans de disponibilité pour convenances personnelles**
- **L'obligation déclarative annuelle permettant de justifier de sa situation pour le droit à l'avancement => ce droit serait reconstitué seulement au moment de la réintégration**

Avis : favorable

Inchangé :

- La durée maximale demeure égale à 10 ans sur la carrière
- Possibilité de prendre une disponibilité par période de 5 ans maxi
- Droit à l'avancement d'échelon : 5 ans maxi

A noter que les employeurs territoriaux souhaiteraient qu'une **étude** soit lancée sur **la disponibilité pour convenances personnelles au sein des collectivités locales**

Rappel sur les modalités de transformation d'un CDD en CDI dans la FPT

CONDITIONS POUR BENEFICIER DE LA TRANSFORMATION D'UN CDD EN CDI DANS LA FPT

Principe : Seuls les contractuels occupant un emploi permanent au titre de l'article L332-8 du CGFP (durée max 3 ans – renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 6 ans) sont susceptibles de bénéficier de la transformation de leur CDD en CDI.

Conditions cumulatives pour bénéficier d'une CDIsation :

- L'agent doit avoir au minimum **6 ans de services dans la même collectivité ou établissement**

Sont pris en compte tous les contrats qui auront été passés avec l'agent, c'est-à-dire les contrats conclus sur le fondement des articles L. 332-8, L. 332-13, L. 332-14 ou L. 332-24 du CGFP. Cela inclut donc les contrats passés en cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ou pour faire face à une vacance d'emploi. Doivent aussi être pris en compte les services accomplis par un agent contractuel mis à disposition par un centre de gestion s'il l'a été auprès de la collectivité qui l'a ensuite recruté par contrat.

Sont exclus du décompte des 6 ans certains contrats comme les contrats de projets / emplois de collaborateur de cabinet)

- Les contrats cumulés sur la période de 6 ans **doivent relever de la même catégorie hiérarchique**
- Si ces services sont discontinus, la durée de **l'interruption entre deux contrats ne doit pas excéder 4 mois**

EMPLOIS NON SUSCEPTIBLES DE DONNER LIEU À TRANSFORMATION D'UN CDD EN CDI

Un CDD ne pourra jamais être transformé en CDI :

- si l'agent occupe **un emploi non permanent pour satisfaire un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou à un accroissement saisonnier d'activité** (art. L332-23 du CGFP)
- si l'agent occupe un **emploi permanent pour satisfaire des besoins temporaires**, pour assurer le **remplacement temporaire** d'agents titulaires ou contractuels autorisés à exercer à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, congé de maladie, etc. (art. L. 332-13 du CGFP)
- si l'agent occupe un **emploi permanent** pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art. L332-14 du CGFP)

CAA Versailles, 15 avr. 2021, n° 19VE01606

OBLIGATION DE MISE EN ŒUVRE PAR L'EMPLOYEUR

Si l'Administration décide de renouveler le contrat après 6 ans de services effectifs, elle ne peut s'opposer à sa transformation en CDI , sauf à engager sa responsabilité (CAA Paris, 20 oct. 2020, n° 19PA02284).



Le refus de renouveler un contrat ne peut être fondé que sur le motif de l'intérêt du service (CAA Lyon, 11 avr. 2013, n° 12LY01989, Commune Vienne).

Exemple : La décision de refus de renouveler au-delà de la durée de 6 années est prise dans l'intérêt du service lorsque les absences prolongées et les arrêts de travail de l'agent entraînent une désorganisation du service (TA Rennes, 12 juill. 2024, n° 2403511).

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le recrutement direct en CDI ou la reconduction du CDD en CDI doit :

→ **être en principe expresse** (*Décret n° 88-145, 15 févr. 1988, art. 38 // CE, 27 oct. 1999, n° 178412*)

Dans l'hypothèse où la durée maximale de 6 ans d'emploi en CDD se trouve dépassée dans le cours de l'exécution du dernier CDD conclu, l'agent ne peut se prévaloir d'une transformation tacite du contrat en CDI (*CE, 26 févr. 2024, n° 472075. – CAA Marseille, 31 déc. 2024, n° 24MA01097*).

A noter : si la condition d'ancienneté est satisfaite avant le terme du contrat en cours :

- l'agent ne peut se prévaloir d'une transformation tacite du contrat en CDI
- **la collectivité a le choix, mais non l'obligation**, de conclure avec l'intéressé un nouveau contrat qui ne peut être alors qu'un CDI.

→ **être précédé soit d'une création de poste, soit d'une DVE avec offre et d'une nouvelle déclaration d'embauche** (*CAA Bordeaux, 10 juin 1996, n° 95BX00570. – CAA Douai, 2 nov. 2004, n° 02DA00202, commune de Valenciennes*)



En cas de recrutement d'un non titulaire, pensez à motiver précisément dans le PV de recrutement votre choix de ne pas recruter un fonctionnaire de manière à apporter la preuve que les candidatures des fonctionnaires ne correspondaient pas au profil du poste proposé ou que la candidature du contractuel présentait un avantage. Les PV de recrutement sont à conserver en cas de contrôle de légalité ou de recours.

→ **respecter la limite d'âge fixée à 67 ans** (à défaut, l'acte d'engagement serait juridiquement inexistant)



PROMOTION INTERNE

Campagne 2026

PROMOTION INTERNE - CAMPAGNE 2026

A retenir :

➤ Pour la promotion interne classique :

- Ouverture de la **plateforme AGIRHE** le : 24 novembre 2025
- Fermeture de la **plateforme AGIRHE** le : 19 janvier 2026
- Entretiens avec le jury les 23, 24 et 25 mars 2026
- Listes d'aptitude : 1^{er} avril 2026

➤ Pour la promotion interne REDACTEUR réservée aux secrétaires généraux de mairie

- Ouverture le : 24 novembre 2025
- Fermeture le : 19 janvier 2026
- Dossier à télécharger sur la page dédiée à SGM
- Dossier complet à transmettre sur : promotioninterne@cdg29.bzh
- Liste d'aptitude : 1^{er} février 2026

PROMOTION INTERNE - CAMPAGNE 2026

Les cadres d'emplois ouverts :

- Animateur : 4 postes
 - Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques : 2 postes
 - Attaché : nombre défini courant janvier 2026
 - Conservateur des bibliothèques : 1 poste
 - Educateur des APS : 3 postes
 - Ingénieur : nombre défini courant janvier 2026
 - Professeur d'enseignement artistique : 1 poste
 - Rédacteur : nombre défini courant janvier 2026
 - Technicien : nombre défini courant janvier 2026
- + agent de maîtrise (pas de quotas)

PROMOTION INTERNE - CAMPAGNE 2026

Pas de poste ouvert pour les cadres d'emplois suivants :

- Attaché de conservation
- Bibliothécaire
- Chef de service de police municipale
- Conseiller des APS
- Conseiller socio-éducatif
- Conservateur du patrimoine
- Directeur d'établissement d'enseignement artistique
- Directeur de police municipale

PROMOTION INTERNE - CAMPAGNE 2026

CLUB RH : ATELIERS PROMOTION INTERNE

- **le jeudi 27 novembre après-midi**
 - salle du cheval blanc
 - PLOURIN-LÈS-MORLAIX
- **le lundi 8 décembre après-midi**
 - Au CDG29 (QUIMPER)
- **le jeudi 11 décembre après-midi**
 - salle Dumont-d'Urville
 - LE RELECQ-KERHUON

Inscriptions sur l'agenda du site internet

DÉTACHEMENT DÉROGATOIRE FONCTIONNAIRE EN SITUATION DE HANDICAP



FIN DU DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL AU 31/12/2026

Objectif	Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap
Durée expérimentation	Du 01/01/2020 au 31/12/2026
Détachement suivie d'une intégration directe pour la « promotion au sein de la collectivité »	Accéder à un grade de niveau ou de catégorie supérieure
Nombre des emplois ouverts	Fixé par l'autorité territoriale → Sélection
Procédure de sélection	Accompagnement possible du CDG
Bilan annuel des détachements et intégrations	Présenté au CST + intégré au rapport social unique (RSU)

DÉTACHEMENT DÉROGATOIRE FONCTIONNAIRE EN SITUATION DE HANDICAP

RAPPEL DE LA PROCÉDURE

Nombre d'emplois ouverts au détachement fixé par l'autorité territoriale

Déclaration de vacance d'emploi sans offre

Dossier à compléter par le candidat (modèle annexé au décret)

Vérification recevabilité du dossier par l'autorité territoriale

Commission nommée par l'autorité territoriale chargée d'évaluer l'aptitude des candidats

Listes des candidats sélectionnés

Entretien de 45 mn maximum

Commission établit liste des candidats proposés au détachement

FOCUS SUR :

L'ATI – Allocation Temporaire d'Invalidité

L'ATI : ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITÉ

C'est quoi ?

C'est une **prestation destinée aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL**, victimes d'un **accident de service ou d'une maladie professionnelle**, atteints d'une **invalidité permanente** et maintenus en **activité**

(article L. 824-1 code général de la fonction publique et articles 1^{er} et 2 du décret n°2005-442 du 2 mai 2005)

CONDITIONS POUR L'OCTROI D'UNE ATI

- Reprise des fonctions (ou mise à la retraite)
- Consolidation avec séquelles
- Un taux d'incapacité partielle permanente (IPP) doit être établi par un médecin agréé

Taux IPP permettant l'octroi d'une ATI :

Accident de service /
trajet
 $\geq 10\%$

Maladie inscrite au
tableau
 $\geq 1\%$

Maladie non inscrite
au tableau

**taux IPP $\geq 10\%$ lors de
l'examen de la demande d'ATI***

*(mais taux IPP $\geq 25\%$ lors de la
reconnaissance MP)*

***Le Conseil d'Etat a précisé en juillet 2025 les conditions d'ouverture du droit à l'ATI en cas de maladie professionnelle non désignée par les tableaux** annexés au code de la sécurité sociale, en distinguant deux étapes dans l'appréciation du taux d'incapacité permanente :

- au moment de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie "hors tableau" : la maladie doit entraîner un taux d'incapacité permanente d'au moins 25% pour être reconnue d'origine professionnelle (*articles L. 461-1 et R. 461-8 code de la sécurité sociale*) ;
- lors de l'examen de la demande d'ATI, après consolidation de l'état de santé de l'agent : le taux d'incapacité permanente doit s'élever au moins à 10% (*article R. 434-1 code de la sécurité sociale*).

*art. 1er et 2 décr. n°2005-442 du 2 mai 2005 et art. L.824-1 du code général de la fonction publique – *CE du 17/07/2025*

LA PROCÉDURE

- **La demande doit être formulée par l'agent dans un délai d'un an**
suivant la reprise des fonctions ou après consolidation
- **L'ATI est accordée pour une période de cinq ans**, le renouvellement au-delà est soumis à réexamen.



Retrouvez la procédure de demande d'ATI sur le site de l'ATIACL :
[Les étapes de traitement d'une demande | ATIACL](#)

LE RÔLE DE CHAQUE INTERVENANT



Source : Caisse des Dépôts

FOCUS SUR :

La retraite progressive :
nouvelles modalités introduites par le
décret n°2025-681

LA RETRAITE PROGRESSIVE : LES CONDITIONS

3 conditions cumulatives pour prétendre à la retraite progressive

Avoir 60 ans ou plus
(depuis le 1^{er} septembre 2025)

+

Justifier d'une durée d'assurance tous régimes confondus au moins égale à 150 trimestres

+

Exercer à titre exclusif son activité à temps partiel* (mini 50% et maxi 90%) ou à temps non complet (jusqu'à 90%)



Il appartient à l'organe délibérant de **fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel via une délibération après avis préalable du CST.**

La délibération peut dans les limites des dispositions législatives et réglementaires, opérer un choix parmi les durées de service à temps partiel susceptibles d'être retenues. Elle peut, par exemple, prévoir que les agents bénéficiaires d'un temps partiel sur autorisation devront assurer un service correspondant au moins à 80% d'un temps complet.

Si agent à temps complet : demande de temps partiel à effectuer auprès de la collectivité



Si agent à temps non complet : l'agent remplit la condition d'activité partielle pour demander une liquidation partielle. L'agent peut également demander un temps partiel sur temps non complet



* *le temps partiel thérapeutique n'est pas considéré comme du temps partiel*

Décrets 2023-751 du 10/08/2023 et 2025-681 du 15/07/2025

LA RETRAITE PROGRESSIVE : LES DÉMARCHES

La retraite progressive doit être liquidée auprès de tous les régimes auxquels l'agent a été affilié au cours de sa carrière.

Le service « Demande de retraite progressive » (commun à tous les régimes) est disponible sur Ma retraite publique et sur le portail www.info-retraite.fr.

Ce service permet aux agents de demander leur retraite progressive en une seule fois pour une date d'effet souhaitée et pour l'ensemble de leurs régimes d'affiliation.

Démarches de l'agent :

Demande de temps partiel (le cas échéant)

+

Demande de retraite progressive à la collectivité

+

Demande de retraite progressive en ligne

Démarches de la collectivité :

Accorder le temps partiel

+

Instruire le dossier sur Pep's

LA RETRAITE PROGRESSIVE : LIQUIDATION DE LA PENSION PARTIELLE

Le montant de la pension partielle est calculé en fonction du temps de travail de l'agent à temps partiel ou à temps non complet

Exemple : l'assuré exerce une activité à temps partiel 70%, il pourra bénéficier d'une pension partielle équivalant à 30% du montant de la pension qui lui serait due à la date de la liquidation partielle.

Possibilité de modifier sa quotité de temps de travail -> Informer la CNRACL

Si l'agent revient à temps complet, il ne pourra plus bénéficier de nouvelle retraite progressive

LA RETRAITE PROGRESSIVE : SIMULATION DE CALCUL

Exemple :

Un agent, à temps complet, né en juillet 1965 demande à bénéficier de sa retraite progressive et souhaite travailler à temps partiel à 80% à compter du 1^{er} décembre 2025.

L'agent vous demande quel sera l'impact sur sa rémunération et le montant de sa retraite progressive versée par la caisse de retraite.

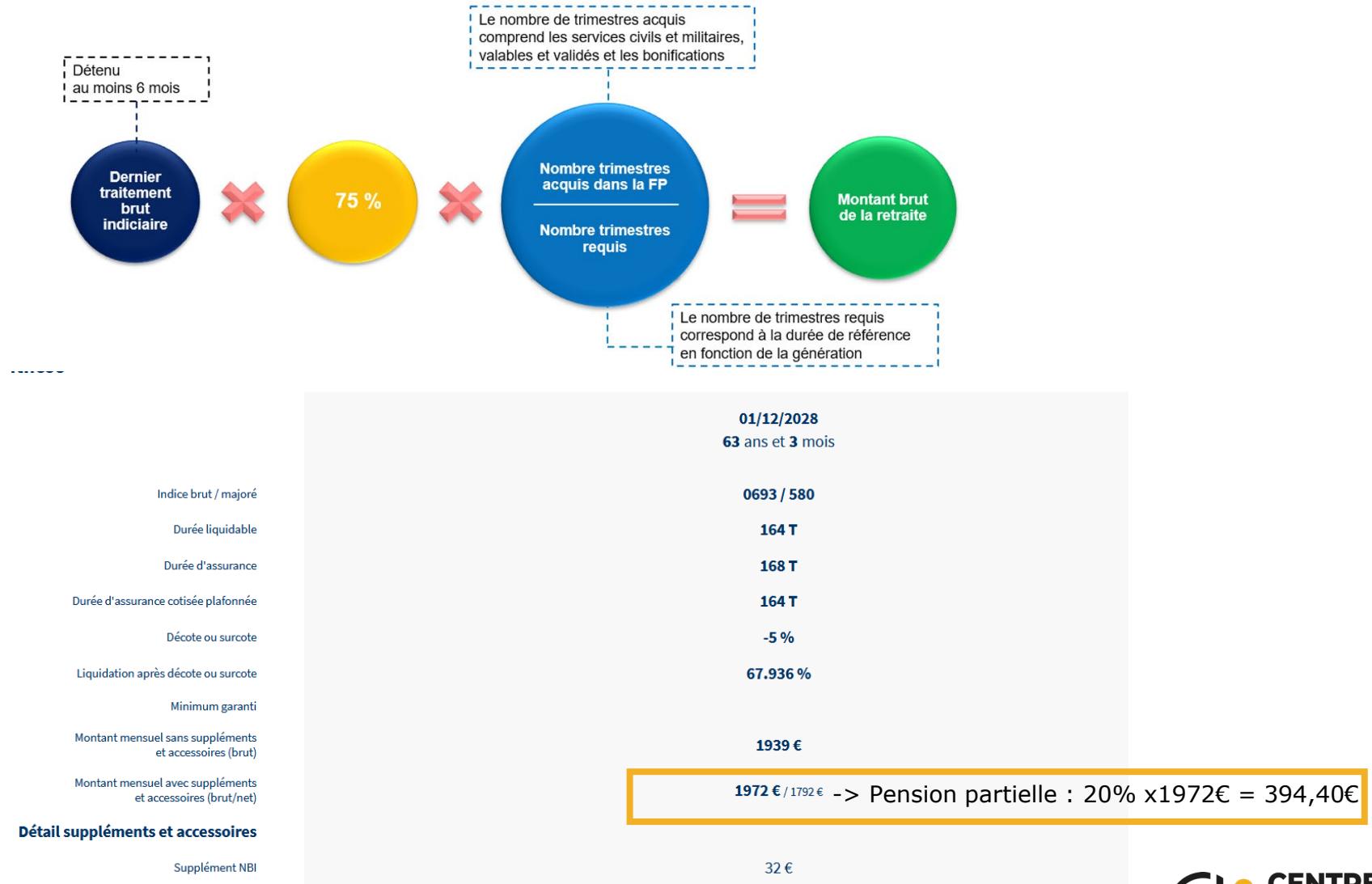
Son indice majoré est à 580 soit un TIB à 2855,21€

Sa simulation de salaire à temps partiel à 80% sera de 2447,32€ (6/7^{ème}).

Le montant de la retraite progressive s'élèvera à 394,40€.

La liquidation au titre d'une retraite progressive se traite selon les mêmes règles qu'une liquidation de pension normale, la date de radiation des cadres étant simplement remplacée par la date d'effet de la retraite progressive.

LA RETRAITE PROGRESSIVE : SIMULATION DE CALCUL



LA RETRAITE PROGRESSIVE : SIMULATION DE CALCUL

L'agent souhaite liquider sa pension définitive le 1^{er} décembre à son âge légal (63ans et 3mois) et connaître l'impact de sa retraite progressive sur le montant définitif de sa pension

Décompte avec un temps plein

Indice brut / majoré	01/12/2028
Durée liquidable	63 ans et 3 mois
Durée d'assurance	0693 / 580
Durée d'assurance cotisée plafonnée	176 T
Décote ou surcote	180 T
Liquidation après décote ou surcote	176 T
Minimum garanti	5 %
Montant mensuel sans suppléments et accessoires (brut)	80.5814 %
Montant mensuel avec suppléments et accessoires (brut/net)	100.0000 %
Détail suppléments et accessoires	
Supplément NBI	2300 €
	2333 € / 2120 €
	32 €

LA RETRAITE PROGRESSIVE : SIMULATION DE CALCUL

Décompte avec un temps partiel à 80%

Indice brut / majoré	01/12/2028
Durée liquidable	63 ans et 3 mois
Durée d'assurance	0693 / 580
Durée d'assurance cotisée plafonnée	174 T
Décote ou surcote	180 T
Liquidation après décote ou surcote	176 T
Minimum garanti	5 %
Montant mensuel sans suppléments et accessoires (brut)	79.6657 %
Montant mensuel avec suppléments et accessoires (brut/net)	100.0000 %
Détail suppléments et accessoires	
Supplément NBI	2274 €
	2309 € / 2098 €
	34 €

Soit une différence de 24€



Le RSU

RSU – DÉFINITION ET ACCOMPAGNEMENT DU CDG

Le RSU c'est quoi?

Une enquête obligatoire regroupant différents indicateurs RH (emploi, rémunération, formation, etc.), dont les résultats doivent être présentés au CST.

C'est aussi un outil de pilotage RH regorgeant de données utiles et stratégiques permettant d'adopter une vision prospective.

Une application unique : [données-sociales.fr](http://donnees-sociales.fr)

Un mode de saisie soit « agent par agent », soit par tableaux.



RSU – RAPPEL DES ÉCHÉANCES ET RESSOURCES

Le RSU côté CDG?

- Un référent à votre disposition pour :
 - Regénérer vos identifiants/mots de passe
 - Répondre à vos questionnements
 - Vous aider à corriger les anomalies
 - Vous accompagner dans l'édition des synthèses
- Une adresse mail unique : rsu@cdg29.bzh
- Des ressources documentaires à retrouver sur notre site :
<https://www.cdg29.bzh/piloter-et-gerer-les-rh/analyser-les-tendances-de-lemploi-public/realiser-et-exploiter-son-rapport-social-unique/>

RSU – POINT DE SITUATION AU 02/11/2025

Des statistiques bien moyennes pour une analyse départementale affinée.

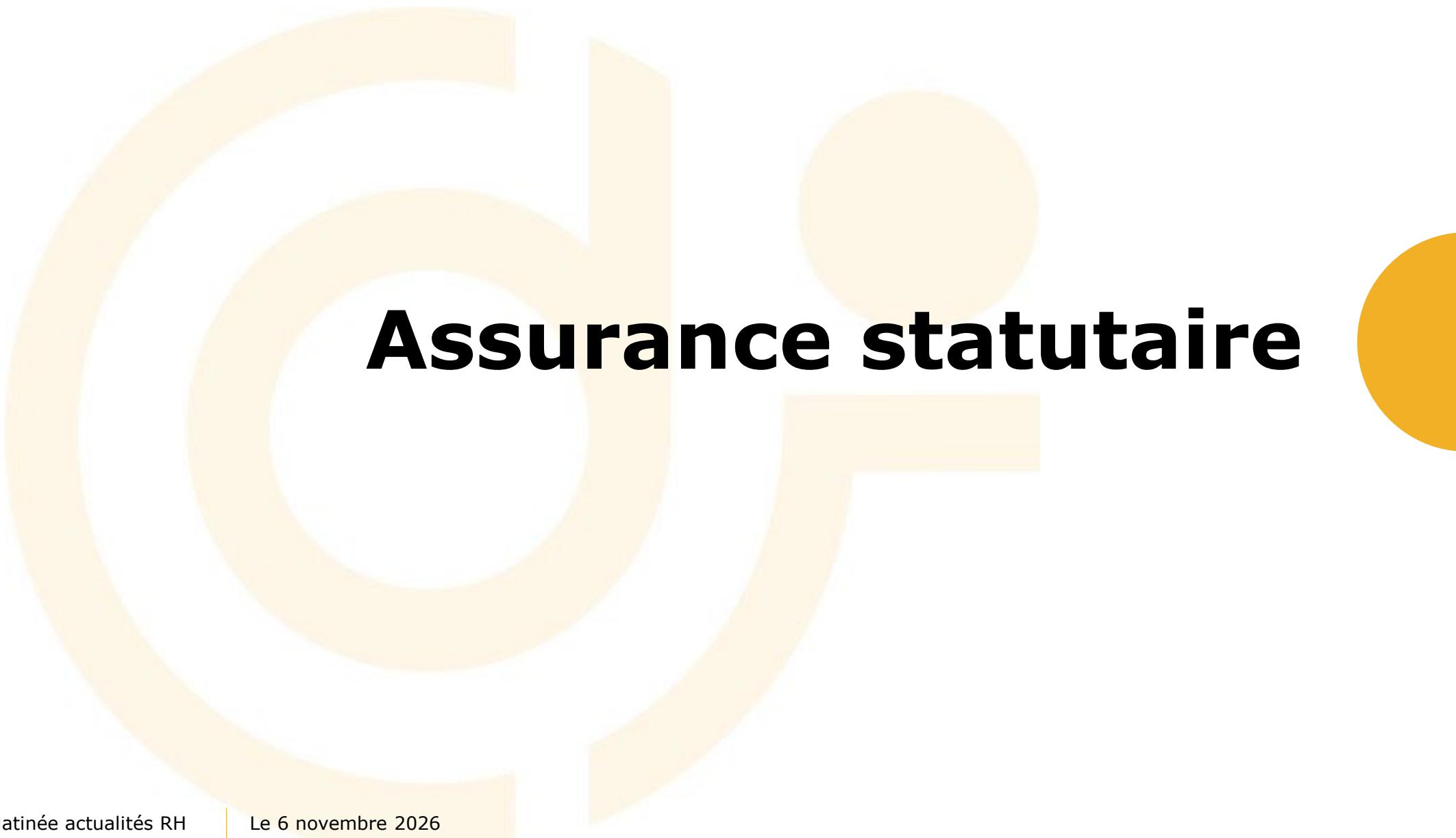
50,3 % de RSU validés

12,3% de RSU en cours de saisie

35,8 % de RSU non saisis

La fin de campagne approche (**repoussée au 31/12/2025**), nous comptons sur vous !





Assurance statutaire

LES ÉLÉMENTS PRINCIPAUX

- Contrat de 4 ans -----→ **1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2029**
- Assureur retenu à l'issue de la procédure de marché public -----→ **CNP**
- Courtier -----→ **RELYENS**
- **Taux garantis les deux premières années du contrat**
- Délai de déclaration-----→ **90 jours pour tous les risques**
- **Respect de l'arrêté de l'employeur territorial**
- Respect des arrêtés pris par l'autorité territoriale
- **Possibilité de changer de franchise en cours de contrat** (sous condition de respect d'un délai de deux mois avant échéance annuelle)

LES ÉLÉMENTS PRINCIPAUX

- **Possibilité de modifier l'assiette de cotisation à chaque échéance annuelle**
(sous respect d'un préavis de deux mois)
- **Assiette de cotisation:**

Éléments obligatoires

- Traitement indiciaire brut (TBI)
- Nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- Complément de traitement indiciaire (CTI)

Au libre choix de la collectivité

- Supplément familial de traitement
- Indemnité de résidence
- Régime indemnitaire
- Charges patronales

UNE CONSTRUCTION DU CONTRAT SUIVANT LES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITÉ

- Au 1^{er} janvier 2025, **déclaration des effectifs** par les collectivités dans le coupon réponse
- Dans le coupon réponse, il était fait mention d'un effectif de 20 agents CNRACL mais celui-ci a été actualisé à **30 agents CNRACL après étude des collectivités et établissements du département**

AGENTS CNRACL

Petit marché

(-30 agents CNRACL)

Couverture tous risques
Choix de la franchise par la collectivité

Adhésion à tout moment

Présentation des taux de cotisation lors webinaire

Collectivités

supérieures au seuil (+30 agents CNRACL)

Choix des garanties par la collectivité
Choix de la franchise par la collectivité

Adhésion uniquement en 2026

Présentation du taux

AGENTS IRCANTEC

Couverture tous risques avec deux franchises au choix de la collectivité
Tarification unique pour l'ensemble des collectivités adhérentes

LA CONVENTION DE GESTION DU CENTRE DE GESTION

- Engagements du Centre de Gestion

- Souscription et suivi de l'exécution du contrat groupe
- Gestion des sinistres
- Accompagner les collectivités dans leur politique de prévention de l'absentéisme

- Engagements de la collectivité adhérente

- Gestion des sinistres (mise à jour, déclaration de la base de l'assurance...)
- Accompagner les collectivités dans leur politique de prévention de l'absentéisme
- Paiement des cotisations

- Engagements réciproques

- Présentation et analyse de la sinistralité lors de toute dégradation

- TARIFICATION

CNRACL

Taux dégressif appliqué sur la masse salariale assurée et déclarée chaque année à l'assureur:

Si la collectivité dispose d'un document unique ou à procéder à sa mise à jour: **0.30%**

En l'absence de document unique ou de mise à jour: **0.35%**

En cas de couverture d'un ou deux risques: **0.07%**

IRCANTEC:

Taux unique appliqué sur la masse salariale assurée et déclarée chaque année à l'assureur: **0.06%**



Le contrat d'assurance est indissociable de la convention relative à la gestion du contrat assurance statutaire et l'accompagnement à la prévention de l'absentéisme.

LE DÉPLOIEMENT DU CONTRAT

→ Pour le petit marché

- Organisation de trois webinaires** (28/29 aout et 12 septembre) pour présenter la tarification, les services associés au contrat et dresser un état des lieux de l'absentéisme
- Webinaire suivi par plus de 100 collectivités
- Pour les collectivités qui n'y ont pas participé, possibilité de demander le support de présentation en adressant un mail à psc@cdg29.bzh

→ Pour le grand marché

- Rendez-vous individuel** proposé avec notre AMO pour présentation de l'offre obtenue entre juillet et octobre
- 89 rendez-vous réalisés

COMMENT ADHÉRER AU CONTRAT GROUPE?

→ Délibérer avant le 31 décembre 2025

- Choix des franchises et éventuellement des risques à couvrir
- Adhésion à la convention de gestion du Centre de gestion

→ Procéder à l'adhésion en ligne



- Lien envoyé par mail début octobre
adresse mail: CDG29.adhesion-en-ligne.contrat-groupe@relyens.eu
- Téléverser les pièces obligatoires
 - ✓ Délibération
 - ✓ Convention de gestion du Centre de gestion
 - ✓ Document unique ou mise à jour si la collectivité en dispose

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Point sur la prévoyance

POINTS DE VIGILANCE PORTANT SUR LA CONVENTION DE PARTICIPATION PROPOSÉE PAR LE CDG

→ Délai de stage :

- Règle:** l'agent dispose d'un an, à compter de l'adhésion de la collectivité à la convention de participation, pour adhérer à la prévoyance
 - Si la collectivité a adhéré au 1^{er} janvier 2025, le délai de stage s'applique à compter du 1^{er} janvier 2026 pour les agents qui n'auraient pas adhéré au cours de l'année 2025
 - Si l'agent a envoyé son bulletin d'adhésion avant le 31/12/2025 avec une date d'adhésion allant au-delà du 1^{er} janvier 2026--> pas d'application du délai de stage
- Pour rappel, en cas d'application du délai de stage, l'agent cotise mais n'est pas couvert et ce durant 12 mois



Modèle de communication disponible sur le site d'ALTERNATIVE COURTAGE

→ Gestion des sinistres :

- Gestion partagée entre la collectivité et l'agent :**
 - Lors d'un sinistre, chaque partie a l'obligation d'envoyer des pièces
 - La demande de pièce est adressée par mail, par TERRITORIA MUTUELLE, à l'agent (sur l'adresse mail renseignée lors de l'adhésion)



S'assurer auprès de l'agent de l'envoi des pièces afin que le dossier puisse être traité par l'assureur

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Point sur la santé

OBLIGATION DE PARTICIPATION EMPLOYEUR À COMPTER DU 1ER JANVIER 2026

→ Réglementation en vigueur :

Décret N° 2011-1474 du 08/11/2011- Circulaire du 25/05/2012

- Prévoit les modalités de mise en œuvre:
 - Choix du dispositif: Labellisation ou convention de participation
 - Modulations possibles

Ordonnance N° 2021-175 du 17/02/2021

Décret N°2022-581 du 20/04/2022

- Participation employeur obligatoire au 1er janvier 2026 pour le risque santé à hauteur de 15 euros/mois/agent
- Garanties minimales à respecter

LES DIFFÉRENTES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA PARTICIPATION EMPLOYEUR

- A ce jour, la réglementation prévoit trois modalités de mise en œuvre mais **une seule** peut être retenue par l'autorité territoriale pour chacun des risques:

 **L'employeur ne peut accorder sa participation pour un même risque à la fois en labellisation
et en convention de participation**

- **La labellisation:** l'agent doit adhérer à un contrat dit « labellisé » (une procédure au niveau national permet aux prestataires d'obtenir un « label » et est gérée par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution. Ces contrats et règlements « labellisés » sont répertoriés sur une liste publiée par le ministère des collectivités territoriales et régulièrement actualisée **Durée d'inscription: 3 ans**)
- **Une convention de participation individuelle ou collective** souscrite par la collectivité (une procédure de consultation doit être menée par la collectivité pour désigner un prestataire avec rédaction d'un cahier des charges...)
- **Une convention de participation** proposée par le Centre de gestion (la procédure de consultation est menée par le Centre de Gestion)

 **Lorsque l'agent bénéficie d'une couverture dans le cadre d'un contrat obligatoire avec son conjoint,
ce contrat ne peut être labellisé car il s'agit d'un contrat groupe. De ce fait, il ne pourra y avoir de
participation employeur.**

LES ÉTAPES DE MISE EN OEUVRE



Dialogue social

- **Procédure retenue** entre labellisation, contrat individuel/collectif et convention de participation.
- **Fixer le montant de la participation employeur**
- **Type d'adhésion:** facultative / obligatoire



Saisine
Comité social
territorial

- **La saisine comportera:**
 - les bénéficiaires,
 - La modalité de mise en œuvre de la participation,
 - le montant de la participation et éventuellement sa modulation
 - la date de mise en application, au plus tard le 1^{er} janvier 2026
- **Etape préalable obligatoire avant de délibérer: prochain CST départemental le 25/11**



Délibération
Avant le
31/12/2025

- Modalités fixées et présentées en CST

LA CONVENTION DE PARTICIPATION PROPOSÉE PAR LE CDG

Les cotisations sont fixées en fonction:

- Du type d'adhésion choisi par l'employeur (facultative ou obligatoire)
- Du statut de l'agent : actif ou retraité
- De l'âge de l'agent qui sera d'ailleurs celui retenu en cas d'adhésion du conjoint
- Du nombre de personnes couvertes (adultes (1 ou 2) + enfant (cotisation du 3^{ème} enfant et des suivants est gratuite)

3 formules proposées :

- Formule N°1: Garanties de base: panier de soins
- Formule N°2: Garanties renforcées
- Formule N°3: Garanties supérieures

Pas de limite d'âge

Pas de questionnaire médical

Garantie immédiate au moment de l'adhésion des agents

Les pratiques tarifaires des professionnels de santé :

La rédaction du cahier des charges a pris en compte les pratiques tarifaires départementales pour éviter la « sur-assurance » courante dans le secteur de la couverture du risque santé

LES POINTS DE VIGILANCE DE LA SANTE



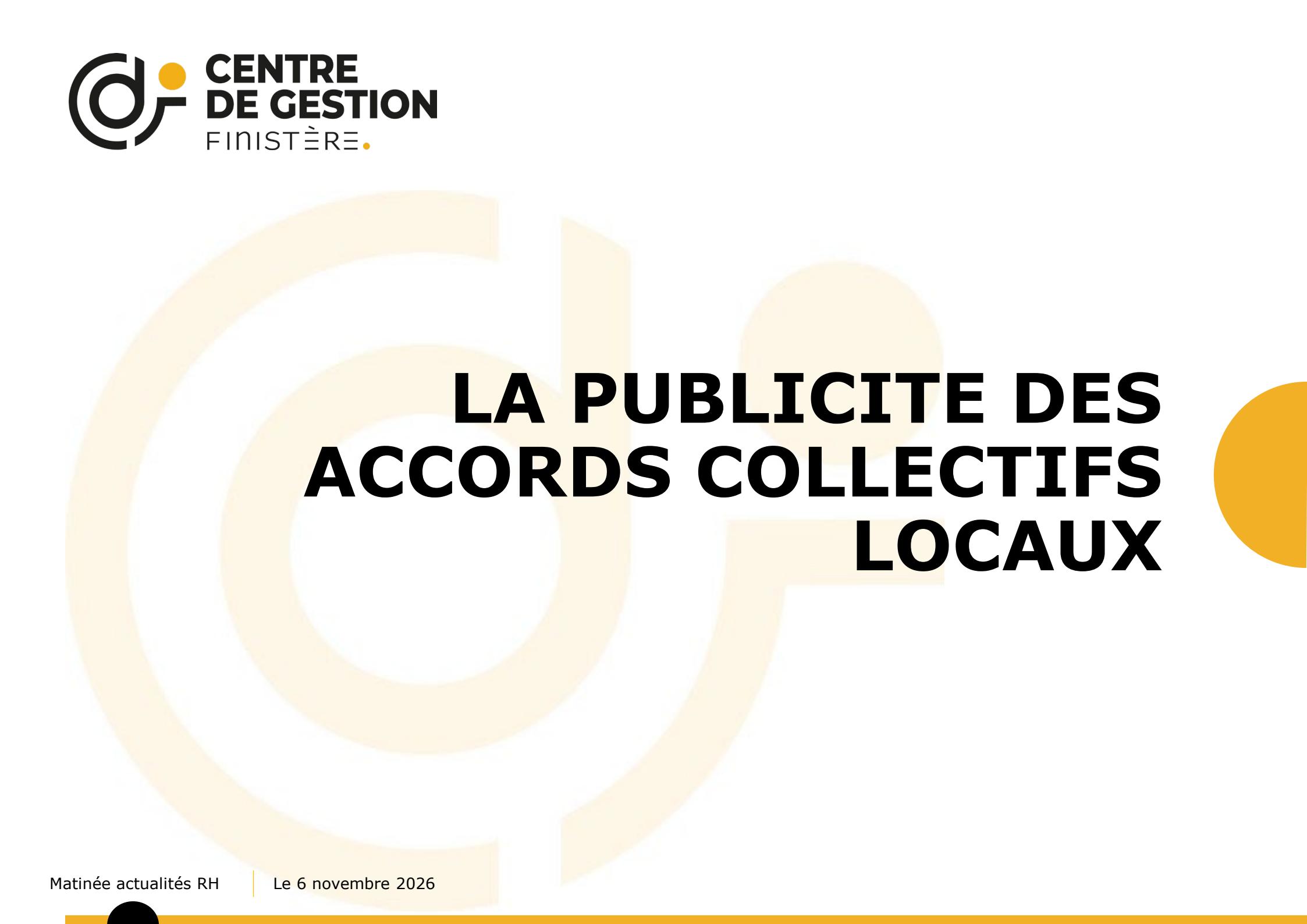
- **Concernant la participation employeur :**

- Modulation en fonction du temps du travail interdite
Le législateur a prévu que deux situations, en fonction: (article 23 décret 2011)
 - Du revenu de l'agent
 - De la composition familiale



- **Concernant les bénéficiaires:**

- Pas d'exclusion « stricte » des agents non titulaires
 - Possibilité de prévoir une condition d'ancienneté (généralement 6 mois)
- Concernant la convention de participation proposée par le Centre de Gestion, les agents retraités ne doivent pas être visés dans la délibération
 - Possibilité pour les collectivités adhérentes à la convention de participation du Centre de gestion de leur proposer le contrat avec la tarification négociée mais pas d'obligation réglementaire les concernant
 - Adhésion dans les 6 mois de la mise en place de la convention de participation au sein de la collectivité- Au-delà, il ne sera plus possible d'adhérer



LA PUBLICITE DES ACCORDS COLLECTIFS LOCAUX

LE CADRE JURIDIQUE

1. Ordonnance N°2021-174 du 17/01/2021:

- Les employeurs publics peuvent négocier et conclure avec organisations syndicales des accords collectifs locaux afin de prévoir des modalités de participation à la protection sociale complémentaire des agents.
- Cette mesure s'inspire des conventions collectives du secteur privé.

2. Ordonnance N°2021-175 du 17/01/2021:

- Les employeurs publics **doivent** participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents.

3. Décret n° 2021-904 du 07/07/2021:

- Les modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique sont définies dans ce texte

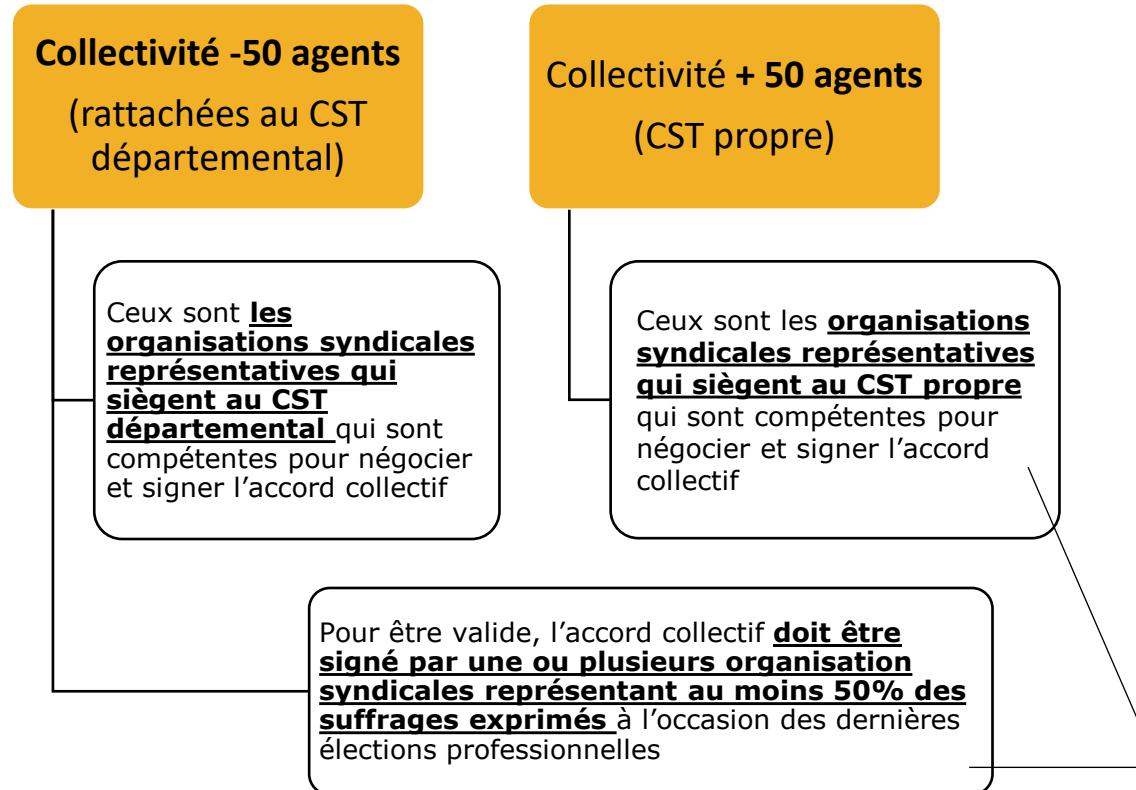
UNE PROCEDURE SPECIFIQUE

- » Plusieurs thèmes peuvent faire l'objet d'un accord collectif local
- » Objectif d'un accord collectif local en matière de PSC = **négociation et conclusion avec les organisations syndicales d'un cadre spécifique de participation à la protection sociale complémentaire des agents publics de la collectivité**
- » Un accord collectif local est un texte négocié entre l'administration employeur et les organisations syndicales

LES ACTEURS



LA SIGNATURE D'UN ACCORD COLLECTIF LOCAL



LES MODALITES DE SAISINE DES ORGANISATIONS SYNDICALES SIEGEANT AU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

- **Les collectivités de – 50 agents** qui souhaiteraient négocier et signer un accord collectif local, en matière de protection sociale complémentaire, devront obligatoirement saisir les organisations syndicales représentatives (au moins 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles) qui siègent au Comité social territorial.



- En cas d'accord collectif local, celui-ci doit être signé avant toute procédure de mise en concurrence et nécessite la mise en place d'un comité de suivi et de pilotage.

Points à définir:

- **La saisine des organisations syndicales représentatives**

Proposition: Demandes des collectivités relayées par le Centre de Gestion auprès d'un ou des représentants désignés par chaque organisation syndicale

- **Mise en place de comité de suivi et de pilotage**

Proposition: Pour les accords collectifs locaux associés aux conventions de participation, proposer aux employeurs publics relevant du CST départemental d'assurer ce comité dans le cadre du comité de suivi et de pilotage instauré au niveau départemental.

LES OBLIGATIONS DE PUBLICITE

- Début septembre, la Préfecture a envoyée à l'ensemble des collectivités du territoire la note de la DGCL relative à la publicité des accords collectifs locaux.
- Lors de la signature d'un accord collectif local, **il reviendra à l'employeur public de procéder à la publicité de cet acte en suivant la procédure définie dans la note de la DGCL.**
- Cette obligation sera rappelée par courrier par le Centre de gestion lors de l'envoi de l'accord collectif local signé lorsque les organisations syndicales représentatives siègent au Comité social territorial.

|

Elections municipales et gestion RH

LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AGENT PUBLIC EN PÉRIODE PRÉ-ÉLECTORALE

→ Les autorisations d'absence pour participer à une campagne électorale

L'agent public ou contractuel a le droit pour participer à une campagne électorale à des facilités de services sous forme **d'autorisations d'absence dans la limite d'une durée maximale de 10 jours** pour une candidature au conseil municipal.

Modalités de mise en œuvre :

- Quota de jours mobilisable à la convenance de l'agent par ½ journée
- Obligation d'informer son employeur au moins 24h à l'avance
- Absences déduites des congés annuels ou récupérées sous forme d'heure de travail

⇒ Si ni imputées sur les congés, ni récupérées : ces absences ne donnent pas lieu à rémunération.

→ Un devoir de réserve renforcée pendant la période électorale

Le devoir de réserve impose aux agents publics **de manifester leurs opinions avec retenue et de faire preuve de modération dans leurs comportements et leurs expressions et cela même lors d'une campagne électorale en dehors et à l'occasion du service**

L'obligation de réserve est renforcée en période électorale. Les agents publics **s'abstiennent de participer à toute cérémonie publique à caractère électoral**.

L'agent public a par ailleurs **l'interdiction de mener une campagne électorale en usant des avantages que lui donne sa fonction**.

L'agent public **ne peut pas distribuer des bulletins de vote, des professions de foi et circulaires des candidats dans le cadre de ses fonctions**. Si l'agent milite, il **ne peut montrer son hostilité à l'élu sortant ni prononcer d'injures ou de propos diffamatoires sur les réseaux sociaux**.

LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AGENT PUBLIC EN PÉRIODE PRÉ-ÉLECTORALE

→ **Les autorisations d'absence pour exercer un mandat politique**

L'élu local fonctionnaire ou contractuel, qui cumule son activité professionnelle et son mandat a le droit à des **autorisations d'absence pour participer aux réunions** suivantes :

- Séances plénières du conseil municipal, départemental ou régional
- Réunions des commissions, instituées par délibération, dont l'agent est membre
- Réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes dans lesquels l'agent est désigné pour représenter la collectivité

L'élu, dès qu'il a connaissance de la date de la réunion doit en informer son employeur. Il n'est pas obligatoirement rémunéré par la collectivité durant son absence

Elections professionnelles 2026

LA DATE EST FIXÉE !

- La date des élections professionnelles visant à élire les représentants du personnel au sein des instances consultatives des fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale est fixée **au 10 décembre 2026**.
- [Arrêté du 2 juillet 2025 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique \(Source : www.legifrance.gouv.fr\)](#)

QUI VA-T-ON ÉLIRE ?

Les agents seront appelés à désigner leurs représentants dans les instances de concertation de la Fonction Publique pour les instances suivantes :

Comité Social Territorial (CST)

Commission Administrative
Paritaire (CAP)

Commission Consultative
Paritaire (CCP)

QUI ORGANISE LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES?

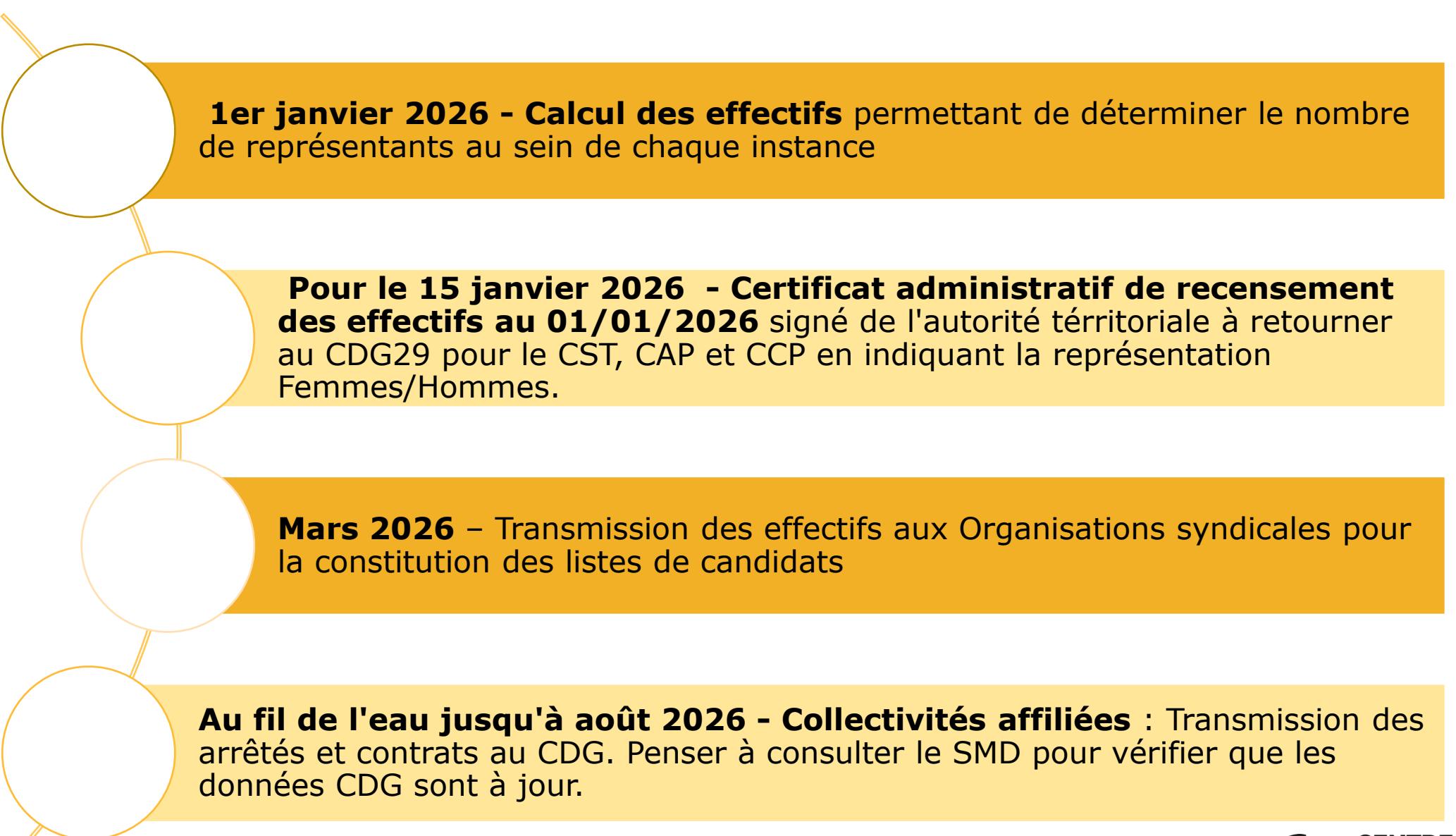
- ☛ Pour l'ensemble des **collectivités affiliées** (< 350 agents), le **CDG organise les élections pour les CAP et CCP**
- ☛ Pour les collectivités de **moins de 50 agents au 01/01/2026**, le **CDG organise les élections pour le CST départemental**

LES MODALITÉS DE VOTE

Pour la campagne des élections professionnelles 2026, le CDG29 aura recours, comme en 2022, au vote électronique :

- ⇒ Vote en ligne par ordinateur, tablette ou smartphone : le CST a rendu un avis favorable le 01 avril 2025
- ⇒ Groupement de commande avec les 3 autres CDG bretons – le prestataire retenu lors de la CAO du 2 octobre 2025 est Paragon

LES PROCHAINES ÉCHÉANCES



1er janvier 2026 - Calcul des effectifs permettant de déterminer le nombre de représentants au sein de chaque instance

Pour le 15 janvier 2026 - Certificat administratif de recensement des effectifs au 01/01/2026 signé de l'autorité territoriale à retourner au CDG29 pour le CST, CAP et CCP en indiquant la représentation Femmes/Hommes.

Mars 2026 – Transmission des effectifs aux Organisations syndicales pour la constitution des listes de candidats

Au fil de l'eau jusqu'à août 2026 - Collectivités affiliées : Transmission des arrêtés et contrats au CDG. Penser à consulter le SMD pour vérifier que les données CDG sont à jour.

OUTILS MIS A DISPOSITION

✓ Service Métiers Déconcentrés (SMD) :

Pour le comptage des effectifs : vérifier sur votre SMD vos effectifs – Les codes SMD sont les codes habituels

➔ En cas de besoin ou de perte du code d'accès, adresser un mail à emploi-carriere@cdg29.bzh

CHECK LIST DES ÉLÉMENTS À VÉRIFIER SUR LE SMD :

- ✓ **NOM PRÉNOM**
- ✓ **DATE ET LIEU DE NAISSANCE**
- ✓ **POSITION ADMINISTRATIVE**
- ✓ **DERNIÈRE SITUATION ADMINISTRATIVE**

➤ **ESPACE DÉDIÉ AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES SUR LE SITE DU CDG29 :**

- Guides des instances
- Notices explicatives pour le comptage des effectifs cst, cap et ccp
- Certificat administratif de recensement des effectifs
- Modèles de délibérations

QUE FAIRE EN CAS DE : CREATION D'UN CST, CST PROPRE OU CST COMMUN

	Organisent leurs élections professionnelles pour désigner les représentants des organisations syndicales qui siégeront au sein de leur CST	Prennent des délibérations concordantes de principe (art. L251-7 du CGFP)	Prennent une délibération déterminant notamment le nombre de représentants du personnel à siéger dans cette instance <u>d'ici le 10 juin 2026</u>
Les collectivités et établissement publics ayant leur CST propre			
Les collectivités et établissement publics devant créer un CST			
Les collectivités et établissements publics souhaitant créer un CST commun			

LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL COMMUN

Pourquoi mettre en place un CST commun ?

Pour faciliter et mutualiser le fonctionnement des services des collectivités territoriales et leurs établissements publics en matière de gestion des personnel, le CST commun est alors compétent pour tous les agents des collectivités et établissements concernés.

Comment créer un CST commun ?

Un CST commun peut être créé par délibérations concordantes des organes délibérants et sous réserve que **l'effectif global concerné soit au moins égal à 50 agents au 1^{er} janvier 2026**.

Les délibérations **devront préciser la collectivité ou l'établissement public auprès duquel sera placé le CST ainsi que la répartition des sièges entre les représentants de ces collectivités et établissements** (en % compte tenu des effectifs de chaque structure).

→ **Une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité**

Ex : commune / CCAS ou commune / Caisse des écoles

→ **Un établissement public de coopération intercommunale et l'ensemble ou une partie des communes membres, et de l'ensemble ou d'une partie des établissements publics qui leur sont rattachés**

ex : Communauté de communes et une ou plusieurs de ses communes membres

QUELLES SONT LES FORMALITES À ACCOMPLIR ?

- Indiquer dans le certificat administratif de recensement des effectifs CST l'intention de créer un CST commun
- Cette démarche doit également être effectuée par les collectivités ou établissements publics qui ont mis en place un CST commun lors des élections professionnelles de 2022. Il convient en effet d'informer le Centre de Gestion du Finistère de la reconduction ou non du CST commun.
- Les délibérations concordantes devront quant à elles être transmises au Centre de Gestion **avant le 28 février 2026** pour le calcul des effectifs à prendre en compte dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles par le CDG
- **Site internet CDG29:** modèles de délibération de création d'un CST commun.



Mise à jour du fond documentaire

POURQUOI METTRE À JOUR LE FOND DOCUMENTAIRE ?

Mise à jour du fond documentaire suite au nouveau site internet :

- Fond documentaire : le contenu est erroné
- Choix du CDG 29 : supprimer l'ensemble des documents sur le fond documentaire et republier les documents qui ont fait l'objet d'une validation en comité de relecture
- Travail du service Conseils RH aux collectivités depuis octobre 2024 ainsi que du service juridique
- Comité de relecture : 20 séances de comités de relecture

POINT D'ÉTAPE AU 02/10/2025 :

- 170 documents à jour et disponibles sur le site internet
- Quels documents : saisines CST; arrêtés; fiches pratiques; délibérations
- Thématiques mises à jour :
 - avancement de grade,
 - congé formation,
 - CET,
 - temps de travail,
 - temps partiel,
 - retraite,
 - indisponibilité physique,
 - détachement, détachement d'office,
 - contractuels,
 - surnombre,
 - tableau des emplois,
 - discipline,
 - LDG,
 - frais de déplacement
- Une mise à jour qui se poursuit
- N'hésitez pas à contacter les CRH si vous ne retrouvez pas un document
- Pour toutes questions : klozachmeur@cdg29.bzh

OFFRE DOCUMENTAIRE COMPLÉMENTAIRE :

La Banque d'Informations pour la gestion du Personnel territorial



► Près de 800 fiches pratiques sur le statut

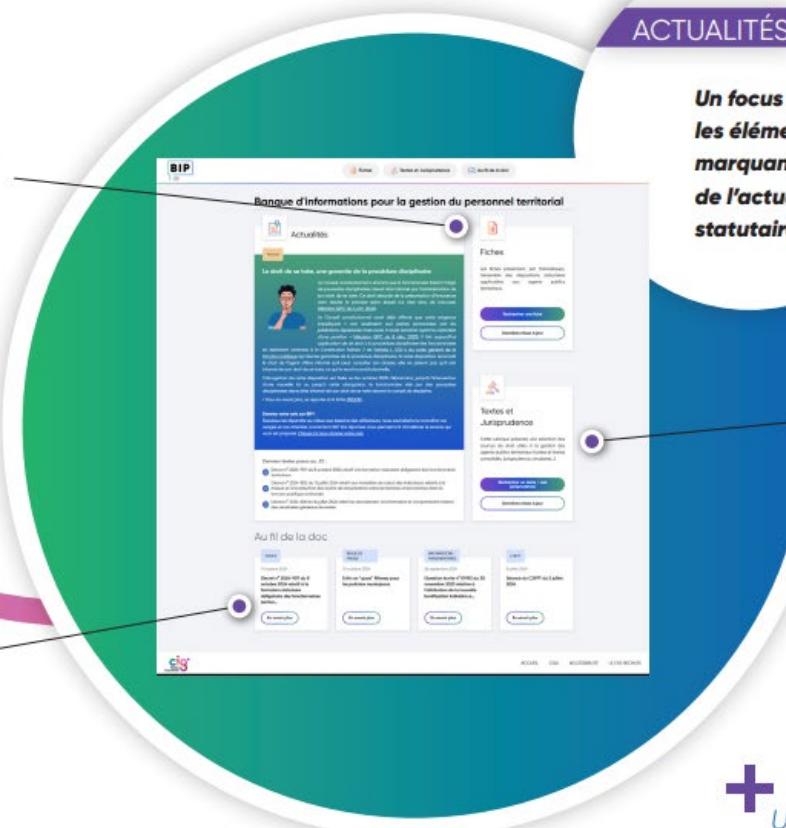
Des fiches mises à jour en permanence avec un accès direct aux textes de référence.

Tous les aspects du statut sont traités : le recrutement, la carrière, la mobilité, la déontologie, l'inaptitude physique, la rémunération, la cessation de fonctions, les agents contractuels...

► « Au fil de la doc », un journal d'actualité documentaire

Des signalements et des résumés d'actualités sont proposés dans les rubriques :

- Revue de presse,
- Informations parlementaires (projets de loi, rapports, réponses ministérielles...),
- Séances du Conseil Supérieur de la FPT



ACTUALITÉS

Un focus sur les éléments marquants de l'actualité statutaire

► Les textes et la jurisprudence : près de 15 000 documents

- Des textes mis à jour et annotés (codes, lois, décrets, arrêtés...), des circulaires, des réponses ministérielles...

- Des décisions du juge assorties d'un résumé.



Une ergonomie attractive, des informations accessibles, un moteur de recherche intuitif !

BIP : COMMENT Y ACCÉDER ?

- ➔ **Principe de délégation des comptes administrateurs à un référent désigné dans chaque collectivité**
- ➔ Ce référent peut donner accès en toute **autonomie** au BIP aux utilisateurs qui en ont besoin au sein de sa collectivité

Les prochaines étapes :

- Campagne de recensement des référents administrateurs **d'ici le 31/12/2025**
- Ouverture des droits aux nouveaux référents administrateurs
- Organisation d'un webinaire de formation des référents administrateurs sur la création d'un compte utilisateurs et les bonnes pratiques à respecter en tant qu'administrateurs de compte

Démonstration du nouveau site internet



Les évènements à venir au CDG29

Evènements à venir

- **Club RH – Action disciplinaire** – le jeudi 20 novembre matin
- **Campagne promotion interne 2026** : du 24 novembre 2025 au 19 janvier 2026
- **Club RH – Promotion interne :**
 - Secteur de Morlaix : le jeudi 27 novembre de 14h à 17h – Plourin les Morlaix
 - Secteur de Quimper : le lundi 8 décembre de 14h à 17h – Quimper - CDG
 - Secteur de Brest : le jeudi 11 décembre de 14h à 17h au Relecq-Kerhuon
- **Webinaire - dématérialisation des instances CAP/CCP** : le mardi 9 décembre de 10h à 12h
- **Organisation d'un scrutin – Elections municipales**
 - le jeudi 4 décembre de 13h30 à 17h à Landivisiau
 - le mardi 16 décembre de 13h30 à 17h à Quimper – CDG
- **Journées portes-ouvertes du CDG suite au renouvellement des équipes municipales** : les 29 et 30 avril 2026



**CENTRE
DE GESTION**
FINISTÈRE.

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



www.cdg29.bzh