

SOMMAIRE

— ÉDITO - p.2

- Agenda
- Mot du Président

— ACTUALITÉS - p.3 à p.11

- Mission RGPD - Arrivée d'un nouveau spécialiste DPO
- **DOSSIER - ÉLECTIONS PRO 2022**
- Le CDG 10 présent à la foire de Châlons-en-Champagne
- Signature d'une convention de partenariat avec le Lycée Léonie Aviat
- Campagne RSU 2021
- Avis d'ouverture concours et examens professionnels 2023
- Zoom sur la prévention des risques professionnels
- Agent en état manifeste d'ébriété sur le lieu de travail : pensez au règlement intérieur
- Réforme des instances médicales : le nouveau conseil médical

— EN BREF - p.12

- Forum Emploi défense mobilité
- Salon virtuel de l'Emploi public
- DUO DAY
- Les prochains Vendredis du CDG
- Ça bouge au CDG 10 !



AGENDA

Octobre à
Décembre 2022

—
**Conseil Médical
Formation restreinte**

Collectivités affiliées

18 octobre 2022
15 novembre 2022
13 décembre 2022

Collectivités non affiliées

25 octobre 2022
22 novembre 2022
20 décembre 2022

—
**Conseil Médical
Formation plénière**

Collectivités affiliées

1^{er} décembre 2022

Collectivités non affiliées

24 novembre 2022

—
CT CHSCT

20 octobre 2022
17 novembre 2022
15 décembre 2022

—
CAP

22 novembre 2022

Dépôt de dossier
25 octobre 2022

—
CCP

30 novembre 2022

Dépôt de dossier
28 octobre 2022

FOCUS CDG 10

Publication trimestrielle
Date de parution : 30/09/2022
Édité par le Centre de Gestion de l'Aube
Mis en page par Laurie Breton,
Chargée de communication CDG 10.
© Centre de Gestion de l'Aube
Cet exemplaire ne peut être vendu.



—
Thierry BLASCO
Président du CDG 10

Maire de Bréviandes



MOT DU PRÉSIDENT

Aujourd'hui plus qu'hier, les difficultés de recrutement sur les emplois publics apparaissent comme un réel enjeu de société. Dans la presse, lors des congrès, le thème de la « pénurie » de Secrétaire de Mairie et des emplois publics non pourvus est mis en lumière.

Afin de répondre aux besoins des collectivités auboises, les équipes du CDG sont pleinement mobilisées afin de renouveler le dispositif de formation d'agent administratif polyvalent des collectivités territoriales à destination des demandeurs d'emploi, en partenariat avec la Région Grand-Est. Il en va de même pour l'itinéraire métier de Secrétaire de Mairie pour les agents en poste mis en place avec le CNFPT et l'Association des Maires de l'Aube. De nouveaux projets voient également le jour. Un conventionnement prévoyant l'intervention de nos équipes dans le cadre du BAC Pro Assistance à la Gestion des Organisations et des Activités du Lycée Léonie AVIAT a été signé afin de faire découvrir la fonction publique aux élèves et attirer de nouveaux candidats.

Le CDG 10 développe également sa communication vis-à-vis du grand public. D'une part avec la refondation du site www.cdg10.fr dont la nouvelle version sera déployée au cours du dernier trimestre 2022. D'autre part en participant à divers salons et conférences, notamment la tenue d'un stand au carrefour des élus de la Marne les 2 et 3 septembre et l'organisation d'une table ronde sur « L'attractivité et la fidélisation des agents publics ».

En parallèle de ces activités en matière d'emploi, nous n'oublions pas nos autres missions et continuons à travailler sur les nouveaux besoins de nos collectivités. Au cours du dernier trimestre 2022 les équipes devront finaliser le déploiement, pour le 1^{er} janvier 2023, du dispositif de signalement des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes qui a été instauré par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019. Elles œuvreront également à la mise en place de la Médiation Préalable Obligatoire (MPO), mission étendue à l'ensemble des Centres de Gestion à l'issue de l'expérimentation de 4 ans jugée concluante par le Conseil d'Etat, sans oublier l'organisation des élections professionnelles à venir le 8 décembre 2022.

ACTUALITÉS



Réunion RGPD organisée au CDG 10 le Jeudi 4 août 2022 pour présenter le déploiement du logiciel Data legal Drive.

MISSION RGPD : ARRIVÉE D'UN NOUVEAU SPÉCIALISTE DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES !

Afin de répondre aux demandes des 376 collectivités adhérentes à la Mission RGPD, Olivier Klein a rejoint l'équipe au 1^{er} septembre et fera fonction de spécialiste Délégué à la protection des données (DPO).

Précédemment Responsable conformité RGPD et sécurité des systèmes d'information depuis 5 ans, il vient renforcer notre équipe pluridisciplinaire aux côtés de Stéphanie Collin-Poivez et Cédric Ciaux.

L'équipe aura au cours des prochains mois à cœur d'approfondir le travail très conséquent déjà réalisé depuis la mise en place de cette mission au 1^{er} janvier 2022.

En effet, courant février, ce n'est pas moins de 13 sessions de sensibilisation au RGPD qui ont été dispensées. Celles-ci ont permis d'une part de présenter l'équipe dédiée aux adhérents et d'autre part, d'expliquer les enjeux du RGPD et les moyens mis en œuvre pour débiter la mise en conformité. Une capture vidéo a d'ailleurs été faite et reste disponible aux adhérents sur simple demande.

Désormais, la mise en conformité a débuté et le déploiement du logiciel Data Legal Drive est aujourd'hui achevé. 4 réunions ont été organisées courant août et septembre et un webinar vidéo reste disponible afin que chacun puisse se familiariser avec le logiciel. En effet, ce dernier permet, entre autre, d'élaborer le registre de traitements qui est une obligation au regard du RGPD. Le service a souhaité faciliter grandement le travail des organismes dans le recensement de leurs traitements en proposant une centaine de fiches pré-remplies.

Dans la continuité de ce déploiement, d'autres réunions thématiques délocalisées sont à ce jour programmées d'ici la fin de l'année et porteront d'une part sur les délais de conservation et d'autre part sur la sécurité des données, organisées conjointement par la mission RGPD et le service Archives du Centre de Gestion.

L'équipe RGPD reste disponible pour répondre à vos questions et venir rencontrer sur site ses adhérents pour les accompagner dans leurs démarches de mise en conformité au RGPD.

ACTUALITÉS

DOSSIER



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

La date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale a été fixée par arrêté ministériel au 8 décembre 2022.

Il s'agit, pour la première fois, d'élire des représentants du personnel aux comités sociaux territoriaux (CST) et de renouveler les représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP) et aux commissions consultatives paritaires (CCP).

Pour mener à bien la préparation des opérations électorales, le CDG 10 a engagé depuis décembre dernier un travail collaboratif avec l'ensemble des collectivités adhérentes afin de fiabiliser au maximum les données relatives aux effectifs présents dans chaque collectivité.

Ce travail rentrant dans sa seconde phase, il convient d'en rappeler les grandes étapes :

Recensement des effectifs

La première étape fut celle du recensement des effectifs au 1^{er} janvier permettant de fixer le nombre de représentants des instances placés auprès de Centre de Gestion.

Les listes de candidats

La prochaine étape concerne la préparation des listes de candidats par les organisations syndicales (OS). Ces listes devront comprendre une proportion de femmes et d'hommes identique aux agents représentés au sein des différents scrutins. Par ailleurs, elles devront être déposées au CDG 10 au plus tard 6 semaines avant la date du scrutin et seront affichées d'une part dans les collectivités et d'autre part au Centre de Gestion.

L'établissement des listes électorales

Les services du Centre de Gestion solliciteront ensuite les collectivités afin de consolider les listes électorales. Des notices explicatives seront transmises aux agents ayant la qualité d'électeurs par le biais de chaque collectivité et sous leur responsabilité.

Ces listes d'électeurs seront à afficher pour permettre à chacun de vérifier les inscriptions portées afin, le cas échéant, de présenter des demandes d'inscription ou de réclamations.

Le scrutin

La date du scrutin est fixée au 08 décembre 2022. Le vote s'effectuera par correspondance pour les scrutins de CAP, de CCP et pour le CST placés auprès du CDG.

RAPPEL DU CALENDRIER

Janvier	Consultations des organisations syndicales
Mai	Réunions d'information auprès des collectivités ayant plus de 50 agents
Juin	Au plus tard le 8 juin : <ul style="list-style-type: none"> • Délibération fixant le nombre de représentant au CST, parité numérique et recueil des voix • Communication aux OS des parts respectives F/H pour chaque scrutin
Juin Juillet Août	Échanges entre le CDG 10 et les collectivités <ul style="list-style-type: none"> • Envoi des pré-listes électorales • Transmission des actes pour la mise à jour des bases de données
Octobre	Liste électorale <ul style="list-style-type: none"> • 09 octobre 2022 : date limite de publicité • 19 octobre 2022 : date limite de vérification des listes Liste des candidats <ul style="list-style-type: none"> • 27 octobre 2022 : date limite de dépôt • 29 octobre 2022 : date limite d'affichage des listes
Novembre	Liste des Admis à voter par correspondance <ul style="list-style-type: none"> • 08 novembre 2022 : date limite de publicité • 13 novembre 2022 : date limite de rectification
Environ du 08 novembre au 28 novembre	Distribution du matériel de vote par les collectivités à leurs agents électeurs
8 décembre	SCRUTIN

→ Scrutins gérés par le CDG 10 en vote par correspondance

→ CST locaux en vote à l'Urne

Avant	2022	Organisateur du/des scrutins
CAP A	CAP A	Instances placées auprès du CDG qui pilote le scrutin
CAP B	CAP B	
CAP C	CAP C	
CCP A	CCP unique	Instance placée auprès du CDG qui pilote le scrutin
CCP B		
CCP C		
CT + CHSCT	COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST) + Formation spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail	Structure < 50 agents CST Départemental Cette instance étant placée auprès du CDG, ce dernier pilote le scrutin Structure > 50 agents CST local ou commun Cette instance étant placée auprès de la ou les collectivités, le pilote de ce scrutin est la commune



Une attention particulière doit être portée aux nouveautés de ces élections :

→ Passage de 7 à 5 scrutins

→ Fusion des 3 CCP en une CCP unique

→ Création d'une nouvelle instance, le CST résultant de la fusion du CT et du CHSCT

→ Seuils de créations revus

Pour toutes questions, veuillez nous contacter par mail : elections2022@cdg10.fr.

ACTUALITÉS

LE CDG 10 PRÉSENT À LA 76^{ÈME} ÉDITION DE LA FOIRE DE CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE

Pour la première fois, le CDG 10 était présent sur un stand mutualisé Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne et Meuse au sein du carrefour des élus les 2 et 3 septembre 2022.

Cette présence a permis aux équipes de rencontrer et d'échanger avec les élus, tant aubois que des autres départements, présents à cette manifestation. Une table ronde organisée et animée par les directeurs(trices) des Centres de Gestion, sur le thème de l'attractivité et fidélisation des agents territoriaux, a été l'occasion d'échanger sur les difficultés de recrutements rencontrées dans les différentes collectivités de nos territoires.

Devant l'intérêt des participants et le succès rencontré, l'expérience sera renouvelée lors de la prochaine édition 2023. Nous vous y attendrons avec grand plaisir.



© photo JESARED - Stand de la mutualisation des Centres de Gestion des Ardennes, de l'Aube, de la Marne, de la Haute-Marne et de la Meuse.

SIGNATURE D'UNE CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC LE LYCÉE LÉONIE AVIAT : LES LYCÉENS DÉCOUVRENT LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE !



M. Blasco, Président du CDG 10 et Me. Brouillard de Vreese, Présidente de l'Association gestionnaire du Lycée Léonie Aviat.

Afin de faire découvrir la Fonction Publique Territoriale aux élèves et développer des vocations, le Lycée professionnel privé Léonie Aviat a souhaité donner une coloration publique à sa formation BAC Pro Assistance à la Gestion des Organisations et des Activités (AGORA).

Le CDG 10 ayant notamment une mission générale d'information sur l'emploi public territorial et soucieux faire connaître la Fonction Publique Territoriale au plus grand

nombre pour attirer de nouveaux candidats aux emplois proposés par les collectivités aubois, c'est tout naturellement qu'un partenariat a été mis en place entre nos deux établissements.

La convention de 4 ans, signée le 5 septembre 2022, prévoit les conditions d'intervention du Centre de Gestion dans le parcours pédagogique proposé aux élèves de première et de terminale, pour une durée de 14 heures par an auxquelles s'ajouteront des visites en milieu professionnel.

L'objectif est de leur permettre d'appréhender le cadre général de la Fonction Publique ainsi que les différentes tâches confiées aux agents publics. À l'issue de leur formation, ils disposeront des connaissances nécessaires pour s'orienter s'ils le souhaitent vers les emplois publics, passer des concours ou encore poursuivre leurs études dans ce domaine.

Cette première expérience d'intervention des équipes du CDG 10 auprès des lycéens répond à la volonté du Conseil d'administration de faire face aux difficultés de recrutement rencontrées par les collectivités aubois et de former les futurs agents avant leur prise de fonction.

Au regard du bilan qui sera par la suite tiré de cette expérimentation, le dispositif pourra être dupliqué auprès d'autres établissements scolaires intéressés.

CAMPAGNE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



L'article 5 de la loi du 06 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique Territoriale a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU – ancien Bilan Social).

Le RSU est une obligation annuelle pour les collectivités locales.

La réalisation du RSU est un moment important pour les collectivités. Il permet de dresser un bilan de vos ressources humaines et d'apprécier votre situation à la lumière des données sociales. Son contenu s'articule autour de diffé-

rentes thématiques : l'Emploi, le Recrutement, les Parcours Professionnels, la Formation, les Rémunérations, la Santé et la Sécurité au Travail, l'Organisation du Travail, l'Action Sociale et la Protection Sociale, le Dialogue Social.

Le CDG 10 vous accompagne dans sa réalisation, et met à votre disposition, l'application www.donnees-sociales.fr. Vos identifiant et mot de passe vous ont été transmis par voie postale pour accéder à l'application.

La période de saisie a commencé mi-juillet et devrait se terminer le 31 octobre 2022.

Pour vous aider, l'application permet de bénéficier de 500 contrôles de cohérence, contient 90 « infobulles » d'aide à la saisie, une foire aux questions, ainsi qu'un guide utilisateur.

Au terme de votre saisie, le Centre de Gestion peut réaliser pour vous des synthèses chiffrées et graphiques spécifiques à votre collectivité sur certaines thématiques : principaux indicateurs, absentéisme, égalité professionnelle, risques psychosociaux et santé/sécurité. Ces synthèses sont de véritables outils de dialogue social et de communication.

Pour toutes questions, une assistance personnalisée est à votre disposition par mail : bilansocial@cdg10.fr ou par téléphone : Service Emploi – Madame Élise ANDRÉ-REMY au 03 25 73 58 01.

AVIS D'OUVERTURE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2023

Le CDG 10 organisera en 2023 plusieurs concours et examens professionnels dont les inscriptions ouvriront en septembre et octobre prochains.

CONCOURS ET EXAMEN PROFESSIONNEL D'AGENT DE MAÎTRISE

Période de retrait des dossiers :

du 06 septembre au 12 octobre inclus

Date limite de dépôt des dossiers de candidature :

le 20 octobre 2022 inclus

Premières épreuves prévues : le 26 janvier 2023

CONCOURS D'ADJOINT D'ANIMATION PRINCIPAL DE 2^{ÈME} CLASSE

Période de retrait des dossiers :

du 13 septembre au 19 octobre 2022 inclus

Date limite de dépôt des dossiers de candidature :

le 27 octobre 2022 inclus

Premières épreuves prévues : le 23 mars 2023

EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT D'ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2^{ÈME} CLASSE

Période de retrait des dossiers :

du 25 octobre au 30 novembre 2022 inclus

Date limite de dépôt des dossiers de candidature :

le 08 décembre 2022 inclus

Premières épreuves prévues : le 16 mars 2023

Retrouvez les avis de concours et d'examen précités ainsi que les arrêtés d'ouverture sur notre site internet www.cdg10.fr – Rubrique Concours.



ZOOM SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

Selon l'article L812-1 du code général de la fonction publique et l'article 4 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, l'Autorité Territoriale doit désigner un Assistant de Prévention. Cet agent peut être au sein de sa collectivité ou mis à disposition par une autre structure (une commune, l'EPCI dont est membre la commune ou le CDG).

Quelles sont ses missions ?

Ce dernier est chargé d'assister et de conseiller l'Autorité Territoriale sous laquelle il est placé, dans la démarche d'évaluation des risques (document unique) et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

Quels sont ses moyens ?

L'Assistant de Prévention doit bénéficier d'une formation initiale préalable à la prise de fonction de 5 jours.

Une formation continue de deux jours est obligatoire l'année suivant sa prise de fonction et d'au minimum un jour les années suivantes.

L'Autorité Territoriale doit établir une lettre de cadrage qui définit notamment le périmètre d'intervention, les missions et les moyens mis à disposition de l'Assistant de Prévention. Une copie de cette lettre est transmise pour information au CHSCT (CST à compter de janvier 2023) dans le champ de compétence duquel l'agent est placé.

Pourquoi faire appel à l'assistant de prévention du CDG ?

En cas d'absence de désignation en interne, le CDG 10 propose aux collectivités et établissements de moins de 50 agents une alternative via une convention de mise à disposition d'un Assistant de Prévention.

L'adhérent à ce service aura l'assurance de disposer d'un Assistant de Prévention expérimenté, avec un regard externe et à jour de ses formations réglementaires.



LE DOCUMENT UNIQUE

Le document unique est un outil qui retranscrit les résultats des évaluations des risques professionnels et qui liste les actions à mettre en œuvre pour les réduire. Il est la base d'une véritable démarche de prévention et inscrit ainsi la collectivité ou l'établissement public dans une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail.

Quelle est l'obligation en matière d'évaluation des risques professionnels ?

L'évaluation des risques professionnels est une obligation réglementaire imposée par l'article R 4121-1 du Code du travail. Depuis le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001, il est obligatoire que les résultats de cette évaluation soient consignés dans un Document Unique. Plus récemment, une circulaire en date du 28 mai 2013 a pour objet de rappeler les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels et d'aider les collectivités territoriales à réaliser et à mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels, dans le cadre de l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009.

Chaque collectivité ou établissement public qui emploie au moins un agent doit donc disposer d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (D.U.) au sein duquel est consigné l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés ses agents.

À quel moment doit-on mettre à jour le document unique ?

La mise à jour du Document Unique incombe à l'autorité territoriale. Elle doit être réalisée :

- au moins chaque année ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses versions antérieures doivent être conservés pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration.

Quels sont les objectifs du document unique ?

Le « Document Unique » n'est pas une fin en soi, mais un véritable outil pour améliorer la sécurité et les conditions de travail. Cet outil incontournable a deux fonctions principales :

- Réaliser un bilan de la situation de la collectivité en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- Contribuer à l'élaboration d'un plan d'actions de prévention.

De plus, investir dans la prévention, c'est améliorer le fonctionnement de la collectivité ou de l'établissement, réduire l'absentéisme, valoriser son savoir-faire et renforcer la cohésion sociale !

Qui doit rédiger le document unique ?

L'employeur est seul responsable de l'élaboration de ce document, même s'il en confie la réalisation à l'Assistant de prévention ou à toute autre personne qu'il estime compétente pour le faire. Les représentants du personnel, le service de médecine de prévention ou tout organisme (de conseil, de formation, etc.) peuvent être sollicités pour aider à la réalisation du document unique.

Qui peut vous aider ?

Face aux difficultés rencontrées par les collectivités et établissements publics pour satisfaire à ces exigences réglementaires, le service prévention des risques professionnels du CDG 10 peut vous accompagner dans ces démarches au travers de différentes conventions.



Les nouvelles conventions du service, qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2023 seront disponibles début octobre.



AGENT EN ÉTAT MANIFESTE D'ÉBRIÉTÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL : PENSEZ AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

La question des agents en état d'ébriété sur le lieu de travail n'est pas spécifique aux collectivités territoriales et relève du code du travail, notamment son article 4228-21 : « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. »

Par principe, le contrôle d'alcoolémie par un employeur est possible mais strictement encadré : « ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale, le recours à un contrôle d'alcoolémie permettant de constater l'état d'ébriété d'un salarié au travail, dès lors qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, et que les modalités de ce contrôle, prévues au règlement intérieur, en permettent la contestation, peu important qu'il s'effectue, pour des raisons techniques, hors de l'entreprise » (Cass. soc. 31 mars 2015, n° 13-25436).

En application de ce principe, il convient de respecter certaines règles :

1. Prévoir les modalités de contrôle de l'alcoolémie dans un règlement intérieur :

Le contrôle peut être réalisé par éthylotest par un supérieur hiérarchique, un agent habilité ou via la gendarmerie et en présence de témoins pour garantir un déroulement contradictoire du contrôle. En cas de refus de l'agent de se soumettre à un éthylotest alors qu'il est prévu par le règlement intérieur et que la sécurité des agents le justifie, la sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave selon les procédures disciplinaires de droit commun.

2. Le règlement intérieur doit limiter le contrôle à certains agents :

L'autorité territoriale doit être en mesure de démontrer que l'état d'ébriété des agents contrôlés « est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger ». Concrètement le règlement intérieur doit lister les types de fonctions concernés. Une clause générale et non motivée visant tous les agents de la collectivité serait inopérante.

3. Le règlement intérieur doit en outre prévoir des modalités de contestation des résultats du contrôle :

Il convient de prévoir la faculté pour l'agent d'effectuer un test contradictoire et les règles de déroulement de ce nouveau test pour valider ou infirmer les résultats du premier test.

À défaut de règlement intérieur, chaque autorité territoriale peut prévoir les modalités de contrôle par note de service.

En cas de test positif, l'autorité territoriale dresse une fiche de constat à transmettre à l'agent avec copie à la médecine du travail. L'agent est alors invité à quitter son poste, avec retenue de salaire le cas échéant pour absence de service fait, dans des conditions sécurisées pour l'agent (le faire raccompagner ou joindre la personne de confiance à contacter pour qu'elle vienne le récupérer, etc.). Au besoin l'agent peut être provisoirement isolé.

L'agent encourra alors une sanction disciplinaire en fonction du degré de faute et de récidive.

RÉFORME DES INSTANCES MÉDICALES : LE NOUVEAU CONSEIL MÉDICAL

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 et le décret n°2022-350 du 11 mars 2022 instaurent le nouveau conseil médical.

Cette réforme vise à :

- simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, ainsi que certaines règles applicables aux congés pour raison de santé de façon à accélérer le traitement des demandes.
- améliorer la prise en charge médicale des agents publics et favoriser leur maintien dans l'emploi ou leur retour à l'emploi.
- alléger les conditions d'agrément des médecins (suppression de la limite d'âge et suppression de la durée minimale d'exercice).

La commission de réforme et le comité médical fusionnent au sein d'un conseil médical unique qui siège en deux formations : restreinte (ex comité médical) et plénière (ex commission de réforme) suivant la nature de sa saisine.

Ce dernier est chargé d'émettre des avis préalables aux décisions des employeurs publics concernant des dispositifs pouvant être accordés pour raison de santé et/ou l'aptitude physique à l'exercice des fonctions.

Son secrétariat, chargé de l'instruction et de l'inscription à l'ordre du jour des dossiers, est toujours assuré par les services du Centre de Gestion, pour tous les agents relevant de la fonction publique territoriale exerçant ou ayant exercé en dernier lieu leurs fonctions dans le département.

	Composition	Quorum
Formation restreinte	3 médecins titulaires et un ou plusieurs médecins suppléants désignés par le Préfet parmi la liste des médecins agréés.	Au moins deux médecins.
Formation plénière	Médecins de la formation restreinte, deux représentants des collectivités et deux représentants du personnel appartenant à la même catégorie que l'agent.	Au moins quatre membres dont deux médecins et un représentant du personnel.

NOUVEAUTÉS :

- Un médecin est désigné par le Préfet, parmi les médecins titulaires, pour être président des deux formations. Il s'agit du Dr Dalo dans le département de l'Aube.
- L'avis est notifié à l'agent par le secrétariat du conseil médical.
- L'autorité territoriale peut également faire entendre le médecin de son choix par le conseil médical.

À noter également que les motifs de saisine ont été revus. Le plus notable concerne la prolongation des Congés de Maladie Ordinaire (CMO) au-delà de six mois consécutifs qui, désormais, ne nécessite plus l'avis du conseil médical. Un tableau récapitulatif des motifs de saisine est disponible sur le site du Centre de Gestion.

La secrétariat du conseil médical reste à votre disposition pour de plus amples informations par mail à l'adresse : conseilmedical10@cdg10.fr.



EN BREF

FORUM EMPLOI DÉFENSE MOBILITÉ MERCREDI 5 OCTOBRE

Le CDG 10 participera au Forum régional de l'emploi organisé par l'Antenne Défense Mobilité de Mourmelon - Mailly le mercredi 5 octobre 2022.

Cette participation sera l'occasion de faire découvrir les métiers de la fonction publique territoriale, de mettre en avant les offres d'emploi en cours dans notre département et de rencontrer un vivier de candidats en démarche de mobilité professionnelle (militaires, anciens militaires, civils de la défense et conjoints des personnels du ministère des Armées et de la Gendarmerie Nationale).



SALON VIRTUEL DE L'EMPLOI PUBLIC GRAND EST – 13 ET 14 OCTOBRE 2022

Retrouvez le CDG 10 au Salon virtuel régional de l'emploi Public du Grand Est les 13 et 14 octobre 2022. Voici le lien qui accueillera le salon de l'emploi à partir du 13 octobre 2022 à partir de 9h00 : <https://salonemploi-grandest.fonction-publique.gouv.fr/>.

En toute simplicité, depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone, les inscrits à ce salon pourront partici-

per à des conférences, échanger avec des professionnels sur des stands virtuels d'employeurs publics des trois versants de la fonction publique.

Ils pourront aussi transmettre leur CV et postuler à des offres d'emploi ou s'entretenir avec des conseillers concernant des questionnements sur leur parcours professionnel.

L'ouverture de la préinscription au public en ligne est ouverte depuis le 12 septembre 2022.



DUO DAY – EMPLOI ET HANDICAP, ET SI ON COMMENÇAIT PAR UN DUO ?

Le jeudi 17 novembre 2022, dans le cadre du « Duoday », le CDG 10 accueillera pour la journée complète une personne en situation de handicap.

Le principe du « Duoday » est que durant une journée, une personne en situation de handicap compose un binôme avec un salarié afin de découvrir son activité, d'observer ses missions et de participer aux tâches habituelles de celui-ci.

Le but de cette immersion professionnelle est de :

- Permettre aux personnes en situation de handicap de découvrir un métier, une activité, un établissement, d'amorcer un parcours d'insertion ;

- Faire découvrir aux entreprises et aux collectivités les compétences et les qualités professionnelles des travailleurs handicapés ;

- Promouvoir une société inclusive et positive ;

- Dépasser les préjugés et mieux appréhender la réalité pour mieux vivre ensemble.

LES PROCHAINS VENDREDIS DU CDG

Thème principal : Cumul d'emploi, Médiation préalable obligatoire, et Dispositif de signalement

7 octobre 2022 - Lieu non défini

14 octobre 2022 - CDG 10

Thème principal : Promotion Interne - Avancements - Évaluation

18 novembre 2022 - Lieu non défini

25 novembre 2022 - CDG 10

Thème principal : Gestion des emplois et des effectifs

9 décembre 2022 - CDG 10

ÇA BOUGE AU CDG 10 !

LES DÉPARTS

—

Carine GUYOT

Service Statut et Carrières

LES ARRIVÉES

—

Olivier KLEIN

Service RGPD

—

Mavel GUILLAUMET

Service Communication