

LE MENSUEL

LES DATES À RETENIR P.02

SANTÉ P.03

PRÉVENTION P.06

**LES ADDICTIONS
EN MILIEU PROFESSIONNEL** P.09

AGENDA P.10



LES DATES À RETENIR

J-258

avant la fin de l'expérimentation de la rupture conventionnelle dans la Fonction Publique: sauf parution d'un décret venant pérenniser ce dispositif, les employeurs publics ne pourront plus conclure de rupture conventionnelle avec leurs agents après le **31 décembre 2025**.

Pour toutes questions sur ce dispositif, cliquer [ICI](#).

J-623

avant la fin du dispositif expérimental de promotion par détachement d'un fonctionnaire handicapé.

Jusqu'au 31 décembre 2026, les fonctionnaires handicapés peuvent bénéficier d'un dispositif dérogatoire visant à fluidifier leur parcours professionnel. Ce dispositif prévoit l'accès à un cadre de catégorie supérieure par détachement dans ce cadre d'emplois qui a vocation à déboucher sur l'intégration dans ce cadre d'emplois.



Penser à vérifier vos Lignes Directrices de Gestion avant le 31 décembre 2025.

Mises en place depuis le 1^{er} janvier 2021, les LDG sont valables pour une durée de 6 ans; soit une validité jusqu'au 31 décembre 2026. Mais certaines collectivités ont voté une durée de LDG inférieure à 6 ans. Le Centre de Gestion vous invite donc à vérifier votre arrêté afin, le cas échéant, de réviser vos LDG, après l'avis préalable du CST, avant la fin de l'année.



CENTRE DE GESTION
de la Fonction Publique Territoriale de l'Indre

FICHE PRATIQUE- LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'expérimentation de la rupture conventionnelle est entrée en vigueur pour une période de six ans jusqu'à **31 décembre 2025**.

Références :

-Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique et notamment son article 72 ;
-Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;
-Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et prenant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnataires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;
Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;

► Principe de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est la procédure selon laquelle l'autorité territoriale et l'agent peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions entraînant, selon le cas, la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ou la fin du contrat pour les agents contractuels en CDI.

La convention ne peut résulter que de l'accord du fonctionnaire ou de l'agent contractuel en CDI et de la collectivité territoriale. Elle est formalisée par une convention signée par les deux parties.

► Personnels concernés

La rupture conventionnelle s'applique :

- Aux fonctionnaires titulaires
- Aux agents contractuels de droit public en CDI

Elle ne peut pas s'appliquer :

- Aux fonctionnaires stagiaires
- Aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal
- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
- Aux agents contractuels en période d'essai
- Aux agents contractuels en CDD
- En cas de licenciement ou de démission
- Aux agents contractuels de droit privé

SANTÉ

MUTUELLE/ COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : OBLIGATION AU 1^{er} JANVIER 2026

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, complétée par le décret du 20 avril 2022, prévoit l'**obligation pour les employeurs** de participer :

- À la complémentaire Santé de leurs agents au plus tard le **1^{er} janvier 2026**,
- À hauteur de 15 € par mois/agent (50 % minimum d'un montant de référence estimé à 30 €).

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les collectivités du département peuvent faire **bénéficier leurs agents d'une convention santé complémentaire** mise en place par le Centre de gestion.

D'une durée de 6 ans, elle permet aux agents de :

- Couvrir les dépenses de santé non prises en charges par la sécurité sociale.

Des réunions d'information employeur sont organisées, en partenariat avec le CDG, dont notamment :

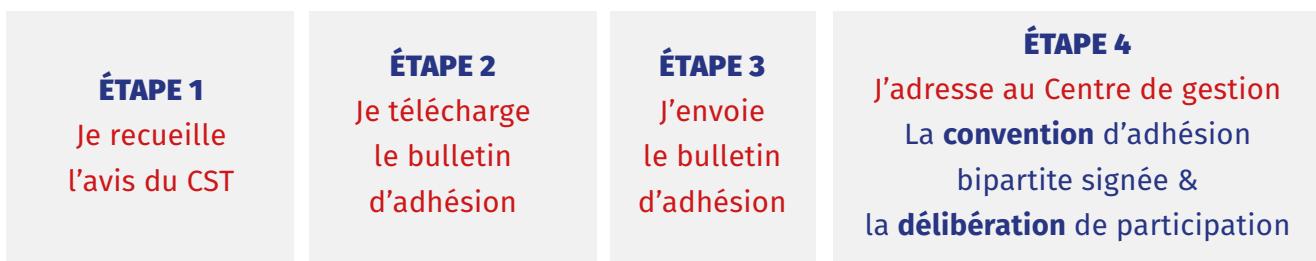
⇒ **Le 17/06/2025 à 14h30
au CDG 36 (présentiel)**

- Bénéficier de la participation financière de leur employeur Par cette action, les employeurs renforcent leur rôle social et contribuent à la protection des agents, pour les aider à se soigner et à rester en bonne santé.

⇒ **Inscrivez-vous sur
le site internet du CDG**



Suivez les étapes pour rejoindre la convention de participation Santé proposée par le CDG 36 :



Après votre adhésion, des réunions d'information pourront être organisées au sein de votre collectivité, ainsi que des webinars.



Votre pack de communication à télécharger pour présenter l'offre à vos agents et les accompagner dans leur adhésion en ligne.

- ⇒ [**Les garanties et les tarifs**](#)
- ⇒ [**Le support de présentation**](#)
- ⇒ [**La FAQ**](#)
- ⇒ [**Le flyer à leur remettre**](#)

Découvrez notre réunion d'information à destination des agents !

BESOIN D'AIDE ?

Pour toute demande, contactez votre équipe dédiée au CDG :

prevoyance.sante@cdg36.fr

SANTÉ AU TRAVAIL



88 % des salariés estimaient en 2022, dans un sondage Opinion Way pour l'Anact, qu' un travail qui a du sens est un travail qui permet de s'exprimer sur son activité et de faire des propositions.

Qu'en est-il dans les faits ? Où parle t-on du travail dans le cadre professionnel aujourd'hui ? Avec qui ? Pour quels effets ?

Pour répondre à ces questions, l'Anact lance une **consultation à destination des salariés, manageurs, employeurs, représentants du personnel d'organisations privées ou publiques** du **9 avril au 9 mai 2025**.

Elle servira à partager des tendances dans le cadre de la Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail programmée en juin 2025 et à nourrir nos actions de terrain et recommandations.

Vous souhaitez participer ? La consultation vous prendra 6 minutes environ.

N'hésitez pas à diffuser ce questionnaire auprès de votre réseau et d'autres publics concernés.

JE PARTICIPE À LA CONSULTATION



**SEMAINE POUR
LA QUALITÉ
DE VIE ET DES
CONDITIONS
DE TRAVAIL**
DU 16 AU 20 JUIN 2025



LA SEMAINE POUR LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

c'est le rendez-vous régulier de tous ceux qui souhaitent s'informer, débattre et progresser en matière de QVCT
→ Pour en savoir plus, cliquez [ICI](#).

PRÉVENTION

DISPOSITIF DE SIGNALLEMENT

La Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit l'obligation pour tous les employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique conformément à l'article L135-6 du CGFP et détaillé par le décret 2020-256 du 13 mars 2020.

Les obligations des employeurs publics

Les employeurs publics doivent mettre en œuvre **trois procédures** :

- **Une procédure de recueil des signalements effectués** par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- **Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes** de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- **Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins** de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Les **collectivités territoriales et les établissements publics devaient mettre en place ce dispositif de signalement au plus tard le 1^{er} mai 2020.**

Le Code général de la Fonction Publique indique que «les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement (...».



Les actes concernés

Violences verbales physiques et sexuelles

Actes de discrimination

Atteintes à l'intégrité physique et psychologique de la personne

Agissements sexistes

Harcèlement moral et sexuel

Le dispositif externalisé proposé par le CDG36

Afin d'assurer une confidentialité, une neutralité, une indépendance et une impartialité des signalements, le CDG 36 souhaitait **externaliser l'accompagnement des agents victimes présumées / témoins**, grâce à la mise en œuvre d'un partenariat avec les services de France Victimes 36.

Les collectivités et établissements de l'Indre peuvent en bénéficier en passant convention avec le CDG 36. Pour cela, il vous faut :

- Voter une délibération permettant d'adhérer à la prestation et autorisant l'autorité territoriale à signer ladite convention
- Signer la convention
- Retourner au CDG (adresse mail dédiée : signtalement.actes@cdg36.fr) la délibération ainsi que le projet de convention signée par l'Autorité Territoriale.



Notre service vous enverra ensuite l'ensemble des éléments permettant la mise en œuvre du dispositif (fiche de signalement, outils de communication et d'informations à destination de vos agents).

POUR EN SAVOIR PLUS OU POUR TÉLÉCHARGER

les documents nécessaires à l'adhésion (modèle de délibération, convention, tarification),

Rendez-vous sur notre site internet : cliquez [ICI](#).

Ou contactez notre équipe dédiée via l'adresse e-mail

signtalement.actes@cdg36.fr

SÉCURITÉ ROUTIÈRE

Les accidents de la route sont la première cause de mortalité dans le cadre du travail et se traduisent chaque année par près de 4 millions de journées de travail perdues. Une accidentalité qui touche au quotidien employeurs et salariés / agents. Chaque année se déroule les «**journées de la sécurité routière au travail**», l'occasion de développer une culture partagée de sécurité routière. Cette année, elles auront lieu **du 12 au 16 mai 2025**.

**VOUS SOUHAITEZ SENSIBILISER
vos agents ou organiser un événement**
 une visioconférence, un atelier d'une demi-journée, une semaine entière
 dédiée au risque routier professionnel ?
 Il existe de multiples façons de mettre en place des sessions de prévention.
 Des ressources et un kit de communication (vidéos, affiches, quiz, etc.)
 sont disponibles gratuitement sur [ICI](#).



PRÉVENTION DES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL : LE FNP LANCE UN APPEL À PROJETS



Afin de soutenir les employeurs territoriaux et hospitaliers dans leurs démarches de prévention des risques professionnels, de favoriser les échanges entre employeurs et de valoriser les meilleures pratiques, le Fonds national de prévention (FNP) de la CNRACL lance un appel à projets sur **la prévention des addictions en milieu professionnel**.

Cet appel à projets est ouvert à tout employeur immatriculé à la CNRACL souhaitant développer des actions de prévention dans ce domaine dans le cadre d'un projet structuré **portant notamment sur la dimension organisationnelle**.

Il vise à accompagner **la réalisation d'un diagnostic approfondi** des situations de travail ainsi que la recherche et **la mise en œuvre des pistes d'actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail**.

La date limite de dépôt des candidatures est fixée au 1^{er} juillet 2025



POUR EN SAVOIR PLUS ET/OU CANDIDATER :
rendez-vous sur le site de la CNRACL : cliquez [ICI](#).



AGENDA

CALENDRIERS

RDV RH

La tenue des registres

Jeudi 26 juin à 10h

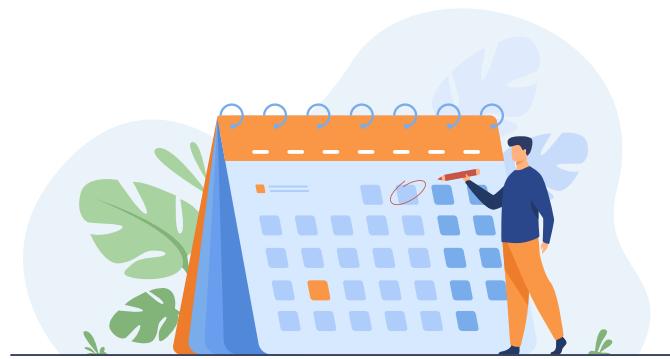
COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST) & FORMATION SPÉCIALISÉE (F3SCT)

DATES DES RÉUNIONS	DATE LIMITE RÉCEPTION DES DOSSIERS
lundi 2 juin 2025	CST
lundi 23 juin 2025	F3SCT
lundi 22 septembre 2025	CST
lundi 13 octobre 2025	F3SCT
lundi 24 novembre 2025	CST

10

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP) COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

DATES DES RÉUNIONS	DATES LIMITES DE RÉCEPTION DES DOSSIERS À TRANSMETTRE AU CDG36*
MARDI 10 JUIN 2025 (CAP A, B, C) - CCP	mardi 6 mai 2025
MARDI 16 SEPTEMBRE 2025 (CAP A, B, C) - CCP	mardi 12 août 2025
MARDI 4 NOVEMBRE 2025 (CAP A, B, C) - CCP	mardi 7 octobre 2025



CONSEIL MÉDICAL

DATES DES RÉUNIONS	DATE LIMITE RÉCEPTION DES DOSSIERS
CONSEIL MÉDICAL « Formation plénière »	
22 mai 2025	-
3 juillet 2025	12 juin 2025
25 septembre 2025	4 septembre 2025
20 novembre 2025	30 octobre 2025
DATES DES RÉUNIONS	DATE LIMITE DE DÉPÔT DES DOSSIERS
CONSEIL MÉDICAL « Formation restreinte »	
20 mai 2025	-
26 juin 2025	5 juin 2025
24 juillet 2025	3 juillet 2025
Pas de séance au mois d'août	
18 septembre 2025	28 août 2025
16 octobre 2025	24 septembre 2025
18 novembre 2025	28 octobre 2025
16 décembre 2025	27 octobre 2025

Les dossiers complets doivent être transmis, **sous pli confidentiel**, au moins 3 semaines avant la séance au **secrétariat des instances médicales**.