

Meilleurs VOEUX

2025

## Protection sociale complémentaire VERS UNE CONVENTION DE PARTICIPATION POUR LE RISQUE « SANTÉ »

En complément de la convention de participation relative au risque « Prévoyance », le Centre de Gestion a engagé une démarche visant à proposer aux collectivités et établissements affiliés qui le souhaiteront, une convention de participation relative au risque « Santé ». À l'issue de la procédure de mise en concurrence, la convention portera sur un contrat couvrant des dépenses médicales au profit des agent·e·s et si elles/ils le souhaitent de leurs familles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.



### LES ENJEUX



#### DU CÔTÉ AGENT·E :

Le volet santé de la protection sociale complémentaire porte sur les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et la maternité. Cette garantie apporte une couverture additionnelle et constitue un complément du régime général de la sécurité sociale pour absorber les frais de soins nécessaires aux individus et à leur famille.



#### DU CÔTÉ EMPLOYEUR :

Cette participation permet de contribuer au bien-être physique, mental et social des agent·e·s :

- **EN FACILITANT** l'accès de ces dernier·ère·s à une couverture santé.
- **EN RÉDUISANT** les causes d'absentéisme.
- **EN PROTÉGEANT** ces dernier·ère·s des conséquences des aléas de la vie.

Par l'attention qui est portée à la prise en compte des réalités des différents acteur·rice·s (employeurs et agent·e·s), cette démarche renforce également le dialogue social, et contribue à l'attractivité des collectivités.



### LES OBLIGATIONS POUR LE RISQUE SANTÉ

La mise en place d'une participation employeur à une protection santé au profit des agent·e·s est aujourd'hui facultative mais elle sera rendue obligatoire dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Cette participation doit être égale ou supérieure à 50 % d'un montant de référence fixé à 30 €, soit 15 € par mois et par agent·e.



### LA MÉTHODE DU CENTRE DE GESTION

Cette démarche a vocation à proposer aux agent·e·s :

- un contrat mutualisé à l'échelle du département pour une durée de 6 ans,
- plusieurs niveaux de garanties et de cotisation,
- la possibilité pour les agent·e·s, de bénéficier d'une adhésion sur la base d'une cotisation unique.

Dans ces conditions, il est proposé aux collectivités de s'associer à la procédure lancée en faisant parvenir les éléments ci-après mentionnés :

- **la démographie nécessaire à la consultation** en renseignant [le questionnaire en ligne](#) à retourner au plus tard le 14 février 2025 ;
- **La délibération mandatant le Centre de Gestion** afin de mener pour le compte de la collectivité ou établissement la procédure de mise en concurrence nécessaire à la conclusion d'une convention de participation pour le risque « santé », à retourner **au plus tard le 14 février 2025**.



#### A NOTER :

Dans l'hypothèse où il est impossible de réunir l'assemblée délibérante pour mandater le Centre de Gestion avant le 14 février, merci de retourner avant le 31 janvier 2025, [la déclaration d'intention](#) dûment complétée et signée. Cette déclaration d'intention permettra au Centre de Gestion de prendre en compte la demande dans l'attente de la transmission de la délibération exécutoire qui devra intervenir impérativement avant le 31 mars 2025 délai de rigueur.

Après présentation des résultats de l'appel d'offres, une délibération précédée d'un avis du Comité social territorial (CST) sera demandée afin de décider de l'adhésion ou non à ce contrat.



#### BON À SAVOIR

Ce mandat ou cette lettre d'intention n'engage nullement la collectivité ou l'établissement à souscrire la convention qui sera mise en œuvre par le Centre de gestion pour le risque « Santé ». [Plus d'info ICI.](#)

# La médiation conventionnelle

## UN OUTIL PRÉCIEUX POUR APAISER LES TENSIONS PROFESSIONNELLES



Dans le cadre professionnel, les tensions relationnelles peuvent parfois entraver la qualité du travail en équipe et le bon fonctionnement des services publics. Qu'il s'agisse de divergences d'opinions, de conflits interpersonnels ou de situations complexes liées à l'organisation du travail, il est essentiel d'agir rapidement et efficacement pour rétablir un climat serein. Pour répondre à ce besoin, le Centre de Gestion propose un dispositif de médiation conventionnelle.

### QU'EST-CE QUE LA MÉDIATION CONVENTIONNELLE ?

La médiation conventionnelle est un processus structuré, volontaire et confidentiel, par lequel un-e tiers impartial-e, la/le médiateur-e, aide les parties en conflit à trouver une solution mutuellement acceptable. Ce dispositif repose sur une démarche collaborative, où l'écoute, le dialogue et la recherche d'intérêts communs sont privilégiés.



### QUELS SONT LES AVANTAGES DE LA MÉDIATION ?

**RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ** : les échanges restent strictement confidentiels, garantissant ainsi la protection des personnes et des organisations.

**PRÉSÉRATION DES RELATIONS** : en favorisant le dialogue, elle contribue à restaurer un climat de confiance et à maintenir des relations professionnelles sereines.

**RAPIDITÉ ET EFFICACITÉ** : contrairement aux procédures judiciaires ou disciplinaires, la médiation permet une résolution plus rapide des conflits.

**COÛT MAÎTRISÉ** : grâce à l'accompagnement proposé par le Centre de Gestion, la médiation constitue une solution économique pour les collectivités.

### POURQUOI OPTER POUR LA MÉDIATION ?

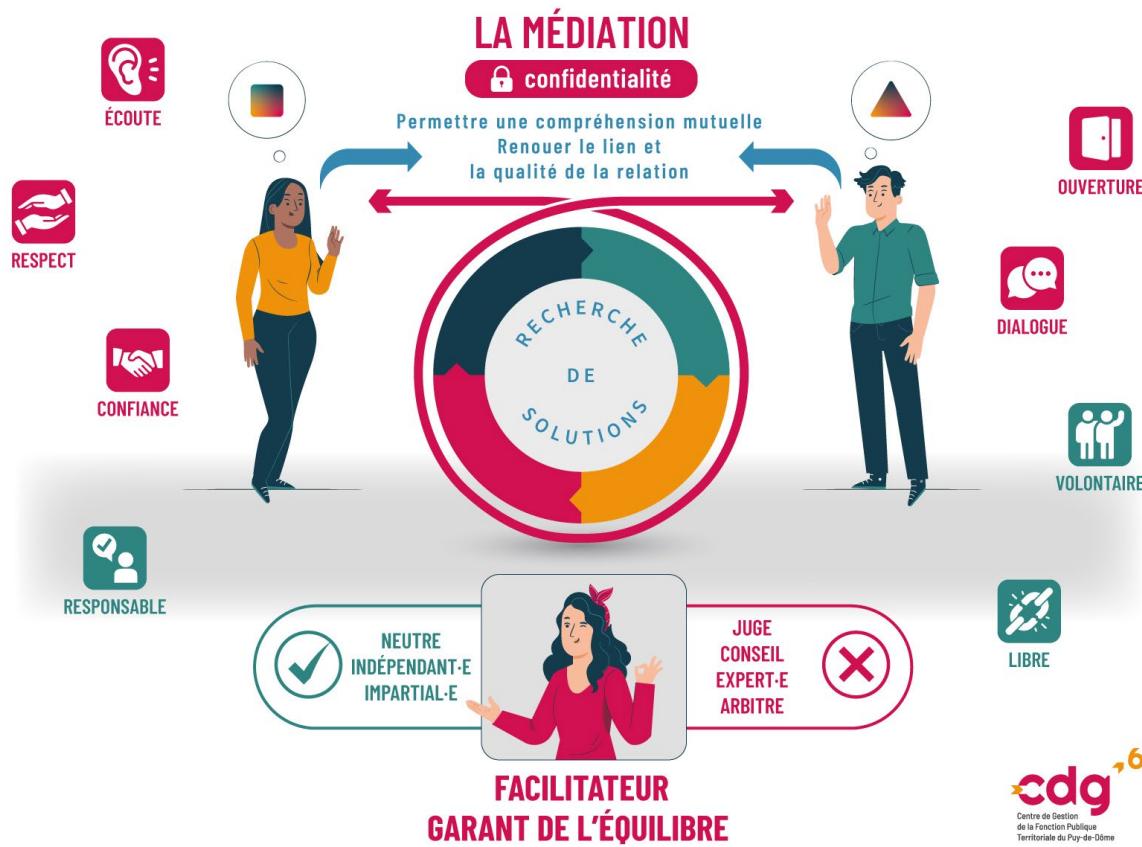
En intégrant le recours à la médiation dans la politique de gestion des ressources humaines, cela permet d'enrichir les leviers pour renforcer la cohésion des équipes.



**BLANDINE GALLIOT**

04 73 28 59 80

[mediateur@cdg63.fr](mailto:mediateur@cdg63.fr)

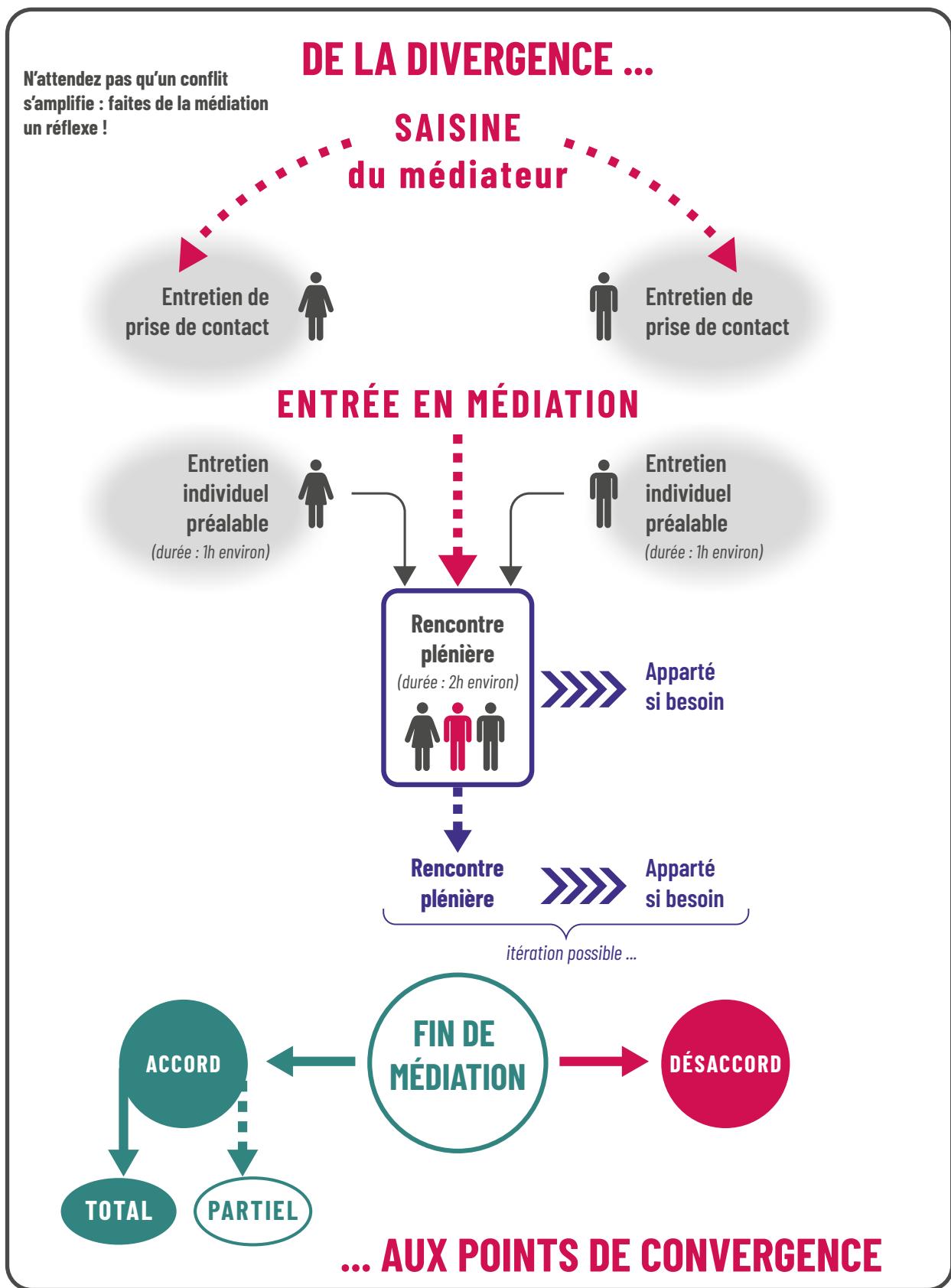


## COMMENT FONCTIONNE LA MÉDIATION ?

Lorsqu'une collectivité ou un établissement public identifie une situation de conflit nécessitant une intervention, la structure peut solliciter le Centre de Gestion pour engager une médiation. Après un premier échange pour analyser la situation, la/le médiateur·e prend contact avec les parties concernées pour leur présenter la démarche et s'assurer de leur adhésion.

Le processus se déroule en plusieurs étapes :

- **RENCONTRES INDIVIDUELLES** : chaque partie expose son point de vue, ses ressentis et ses attentes ;
- **RENCONTRES PLÉNIÈRES** : sous la conduite de la/du médiateur·e, les parties dialoguent dans un cadre sécurisé pour clarifier leurs différends et rechercher des solutions en respectant leurs contraintes et besoins respectifs.





## En bref

# LES ACTUALITÉS STATUTAIRES

### CHANGEMENT D'AFFECTATION

Un-e agent-e est fondée à contester le changement d'affectation dont elle/il a fait l'objet en ce qu'il est entaché d'un vice de procédure, dès lors qu'elle/il n'a pas été affecté-e sur un emploi préalablement créé par une délibération du conseil municipal.

#### RÉFÉRENCE :

[CAA Toulouse 22TL21334 du 8 octobre 2024](#)

### ABANDON DE POSTE

Une Commune n'est pas en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'agent-e et de prononcer sa radiation des cadres pour abandon de poste pour ce motif, dès lors que l'intéressé-e, hospitalisé-e durant plusieurs mois, se trouvait dans l'incapacité de fournir les justificatifs d'absence réclamés par l'employeur et de réceptionner le courrier de mise en demeure, alors que, parallèlement, elle/il a été en contact téléphonique avec sa/son responsable de service et sa hiérarchie, puis leur a envoyé un courrier électronique indiquant expressément qu'elle/il ne voulait pas faire l'objet d'une radiation des cadres et qu'elle/il souhaitait régulariser sa situation administrative.

#### RÉFÉRENCE :

[CAA Marseille 22MA01782 du 22 novembre 2024](#)

### DISCIPLINE

La circonstance qu'un-e directeur-rice des services techniques :

- ait usé de son autorité hiérarchique afin de créer un climat de peur et d'angoisse, se caractérisant par des insultes et des humiliations répétées envers les agent-e-s placé-e-s sous sa responsabilité, et des changements de leurs affectations géographiques sans aucun respect des procédures, à l'origine d'un climat de peur et de mal-être qui a entraîné une augmentation significative du taux d'absentéisme parmi les effectifs, relevé par la Chambre régionale des comptes, est constitutive de manquements fautifs justifiant son éviction.

- ait mis en danger la sécurité et la santé de ses agent-e-s durant sept ans, en les laissant

utiliser des outils et engins dangereux, ou intervenir sur le réseau électrique, sans qu'elles/ils disposent des habilitations et autorisations de conduite nécessaires et sans que ces engins n'aient bénéficié des vérifications périodiques imposées par la réglementation, et en ne leur fournissant pas les EPI appropriés aux risques auxquels elles/ils se trouvaient exposé-e-s, est constitutive de manquements fautifs.

#### RÉFÉRENCE :

[CAA Douai 23DA01760 du 6 novembre 2024](#)

### PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

En l'absence de la/du fonctionnaire poursuivi-e ou de sa/son représentant-e, le conseil de discipline ne peut auditionner de témoin que si l'agent-e a été préalablement avisé-e de cette audition et a renoncé d'elle/de lui-même à assister à la séance du conseil de discipline ou n'a justifié d aucun motif légitime imposant le report de celle-ci.

#### RÉFÉRENCE :

[CAA Nancy 21NC02420 du 21 novembre 2024](#)

### INAPTITUDE PHYSIQUE

Une Commune ne peut se prévaloir d'avoir mis en œuvre les diligences nécessaires auxquelles elle est tenue en ce qu'elle a accompagné un-e agent-e déclaré-e définitivement inapte à son emploi, en lui transmettant des fiches de poste ou des appels de candidature interne, dès lors que le fait de permettre à un-e agent-e de se porter candidat-e sur des postes vacants ne peut être regardé comme équivalant à une véritable proposition d'emploi de l'administration sur ceux-ci.

#### RÉFÉRENCE :

[CAA Toulouse 22TL21970 du 21 novembre 2024](#)

### CONGÉS ANNUELS

L'administration ne peut placer d'office un-e fonctionnaire stagiaire en congé annuel à l'issue de sa période probatoire jusqu'à la date effective de son licenciement pour insuffisance professionnelle, l'exercice effectif du droit à un tel congé étant subordonné à une demande de la part de l'intéressé-e, alors qu'aucune disposition

n'autorise une autorité hiérarchique à placer d'office un-e agent-e en congé annuel.

#### RÉFÉRENCE :

[CAA Paris 23PA04375 du 29 novembre 2024](#)

### TEXTES

Pérennisation de la possibilité ouverte aux communes ou, le cas échéant, aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de recourir à un-e opérateur-trice économique pour la réalisation des opérations de recensement.

#### RÉFÉRENCE : [Décret n° 2024-1124 du 4 décembre 2024 relatif aux agents recenseurs](#)

Augmentation du seuil de rémunération (sans préjudice des indemnités et avantages en nature dont elles peuvent bénéficier) des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif (CEE). Ce seuil actuellement fixé à 2,20 fois la valeur du SMIC horaire par jour sera relevé à 4,30 fois le SMIC à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025. Cette entrée en vigueur différée permet de préserver les équilibres économiques des séjours d'hiver déjà constitués.

#### RÉFÉRENCE : [Décret n° 2024-1151 du 4 décembre 2024 portant modification de l'article D. 432-2 du code de l'action sociale et des familles relatif à la rémunération des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif](#)

### GUIDES

Guide pratique à l'attention des élu-e-s du bloc communal - mieux gérer les risques d'atteintes à la probité, réalisé par l'agence française anticorruption

#### CONSULTATION : [en cliquant ici.](#)

Guide de la laïcité dans la Fonction Publique

#### CONSULTATION : [en cliquant ici.](#)


**AGENDA**
**Mercredi 8 janvier 2025**
**➤ PAIE DU SERVICE INTÉRIM**

➤ Les collectivités doivent transmettre les prises en charge et les pièces administratives des agent·es au plus tard le 8 janvier 2025.

**Mardi 14 janvier 2025**
**➤ COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST)**
**Mardi 21 janvier 2025, à 10 h 00**
**➤ MATINALE RH**

➤ THÉMATIQUE : le conseil en organisation - levier stratégique au service des collectivités et établissements publics

[Inscription ICI.](#)
**➤ CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION PLÉNIÈRE**
**Vendredi 31 janvier 2025**
**➤ CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE**
**Lundi 10 février 2025**
**➤ PAIE DU SERVICE INTÉRIM**

➤ Les collectivités doivent transmettre les prises en charge et les pièces administratives des agent·es au plus tard le 10 février 2025.

**Mardi 11 février 2025**
**➤ COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST)**
**➤ COMMISSIONS ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP) ET CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)**
**Mardi 18 février 2025**
**➤ MATINALE RH**

➤ THÉMATIQUE : Matinale RH : déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2025 (DOETH)

[Inscription ICI.](#)
**➤ CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION PLÉNIÈRE**
**Vendredi 21 février 2025**
**➤ CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE**
**DIRECTEUR DE PUBLICATION :**

Tony BERNARD, président du Centre de Gestion

**COORDINATION :**

Mission communication en lien avec les services

# Réunions thématiques prévention

## LE CALENDRIER 2025 DISPONIBLE

Dans le cadre du partenariat avec l'assureur statutaire DIOT SIACI, le Centre de Gestion organise, à destination des collectivités et établissements publics adhérents aux missions du pôle santé sécurité et qualité de vie au travail, des temps de rencontres thématiques liées à la prévention des risques professionnels.

### LES THÉMATIQUES 2025

- 1 L'évaluation des risques professionnels à travers le document unique (DUERP)
- 2 La mise en place d'une démarche en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)
- 3 La prévention du harcèlement, des agissements sexistes et des discriminations en milieu professionnel
- 4 La communication en matière de prévention des risques professionnels
- 5 La prévention du risque routier professionnel
- 6 Les fondamentaux du management transversal et de la conduite de projet pour les acteur·trice·s de la prévention

7 La gestion des violences et des agressions en situation professionnelle

8 La promotion de la santé mentale en collectivité

9 Journée d'échanges du réseau des conseiller·ère·s de prévention

10 La prévention des risques liés à la sédentarité



### OU RETROUVER LE CALENDRIER ?

Le calendrier est disponible sur le site internet du Centre de Gestion, en page d'accueil, rubrique « qualité de vie au travail », page « hygiène et sécurité », « conseil en hygiène et sécurité ou [en cliquant ici](#).

## Retour

### OLYMPIADES DE LA PRÉVENTION

Le Centre de Gestion du Puy-de-Dôme mène une politique volontariste en matière de prévention des risques professionnels. Dans ce cadre, il organise chaque année une « Matinale de la prévention », témoin du travail réalisé auprès des acteur·trice·s de la prévention du département et de leur mise en relation.

La 10<sup>e</sup> édition, rebaptisée « Les Olympiades de la prévention », s'est tenue le 15 novembre dernier et a réuni plus d'une centaine de participant·e·s.

Parmi les temps forts de cette journée riche en échanges et en découvertes : conférence « Sport-santé au travail », tables-rondes, conférence « Séentarité et nutrition », partage d'expérience et village d'exposant·e·s « Olym'Prev ».

Aussi, 8 équipes ont été constituées en ateliers tables-rondes et il leur a été proposé de

travailler sur la « Fresque des Olympiades de la prévention ». L'objectif était de permettre à chaque groupe de réfléchir, avec le concours d'un.e sportif·ve, sur les valeurs, les bienfaits et les qualités du sport dans le milieu professionnel mais aussi les transpositions possibles et leurs limites.

Le Centre de Gestion remercie les partenaires, sportifs·ves et participant·e·s et leur donne rendez-vous l'année prochaine pour la 11<sup>e</sup> édition !


[Plus d'info ICI.](#)


**Le Centre de Gestion,**  
un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

7 rue Condorcet CS 70007 - 63 063 Clermont-Ferrand Cedex 1 04 73 28 59 80 [accueil@cdg63.fr](mailto:accueil@cdg63.fr) [cdg63.fr](http://cdg63.fr)

**cdg'63**  
Centre de Gestion  
de la Fonction Publique  
Territoriale du Puy-de-Dôme