

# CLUB SGM

Juin 2026

## **Ordre du jour :**

- Mot d'accueil et annonce de la rencontre du CDG43 avec les collectivités le 1er Octobre prochain aux Halle des Orgues à Espaly St Marcel de 13h à 20h
- PSC (Protection Sociale Complémentaire)
- Actualités statutaires RH
- Juridique : Recollement des archives et seuils de marchés publics
- Actualités sur la Santé au travail et QVCT

## **Pause et échanges**

Atelier : Relation Elus/DGS

Bilan de la matinée et thème à aborder pour une prochaine rencontre.



# Actualités statutaires RH

Valérie Viannès

# Elections professionnelles 2026

Le compte à rebours vers le 10 décembre

- Objectif : des élections professionnelles réussies
- Légalité : respect du cadre réglementaire
- Efficacité : organisation rigoureuse et structurée
- Représentativité : participation maximale des agents

Scrutin unique pour l'ensemble de la fonction publique territoriale (CST, CAP, CCP)



Notre mission : garantir une participation démocratique et représentative en guidant chaque étape du processus dans le strict respect des textes en vigueur

**Date clé :**  
**10 déc 2026**

# Le cadre légal

Arrêté du 02/07/2025 : fixant la date des élections professionnelles au 10 décembre 2026

Code général de la fonction publique

- Renouvellement du CST
- Renouvellement des CAP (une par catégorie)
- Renouvellement de la CCP

**Scrutin de liste à un tour avec représentation proportionnelle**

Choix du vote électronique pour les CAP, CCP et CST du CDG43



# Juillet – octobre 2026

Les étapes préalables aux élections professionnelles : les listes électorales

- **Juillet 2026** : Envoi des pré-listes électorales à la date du 10 décembre 2026

**Retour des listes attendues pour le 10 septembre**

- **60 jours au moins avant la date du scrutin : 04/10/2026** (ou 11/10/2026) : affichage des listes électorales obligatoires dans vos locaux

- **Du jour de l’affichage au 50<sup>ème</sup> jour précédant le scrutin : 14/10/2026** (ou 21/10/26) au plus tard : dépôt des demandes d’inscription ou de réclamation des électeurs

**Dans un délai de 3 jours ouvrés** : réponse aux contestations

# Octobre – novembre 2026

Les étapes préalables aux élections professionnelles : les listes de candidats

- **Au moins 6 semaines avant la date du scrutin : 22/10/2026** (ou 29/10/2026) : dépôt des listes des candidats
- **Au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes : 23/10/2026** (ou 30/10/2026) : décision d'irrecevabilité d'une ou plusieurs listes

Vérifier les conditions d'inéligibilités et prévoir modèle de dépôt de liste et de déclaration de candidature

- **Au plus tard le 2<sup>ème</sup> jour suivant la date limite de dépôt des listes : 24/10/2026** (ou 31/10/2026) : affichage des listes de candidats dans vos locaux

**Affichage des listes des candidats dans les locaux : OBLIGATOIRE** : locaux facilement accessibles au personnel concerné (CAP, CCP, CST) mais l'affichage ne doit pas se situer dans des lieux auxquels le public a normalement accès

# Novembre – décembre 2026

Les étapes préalables aux élections professionnelles : le scrutin

- **Vote électronique** : Prévoir de distribuer le matériel de vote dans un délai de 15 jours avant les élections (feuille d'émargement) : **au 18/11/2026** dernier délai
- **Vote électronique** : ouverture du scrutin du **03/12/2026** (00h00) jusqu'au **10/12/2026** (16 heures)

**Dépouillement et transmission des résultats au contrôle de légalité et au CDG**

Vote électronique : Prévoyez de mettre à disposition un poste informatique sur le lieu de travail pour permettre aux agents qui n'en disposent pas de pouvoir voter.

# Focus statutaire

- A vérifier et/ou à revoir : **Les lignes directrices de gestion (tous les 6 ans)**
- **CNRACL** : Mise à jour PEP'S (suspension réforme des retraites)
- **Cohorte CIR 2026** par le CDG43 (année 1971)
- **Promotion interne** : formation obligatoire
- **Congé supplémentaire de naissance**





# Infos juridiques

Céline Méjot Chambe

# Récolement des archives

Rappel : les collectivités sont propriétaires/responsables de leurs archives, leur conservation est une dépense obligatoire

- Objectif : un état des lieux des archives
- Modalités pratiques : lister les registres, les dates/périodes et le métrage concernés, l'état et le lieu de conservation des archives
- PV de récolement : signé par le maire sortant (décharge de responsabilité) et le nouveau maire.  
3 exemplaires : 1 pour le maire sortant, 1 pour la commune et 1 transmis aux AD

2026 : intégration des archives électroniques



**ATTENTION** : le récolement reste obligatoire même en cas de réélection du maire.

Photographie régulière du fond d'archives

Prestation CDG : 1 à 2 jour(s) à 200 €/jour.

# Nouveaux seuils Marchés publics 2026

## ● Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026 :

### Révision des seuils européens pour la période 2026/2027

- **216 000 € HT** (221 000 sur 2024/2025) pour les **marchés de FCS**
- **5 404 000 € HT** (5 538 000 sur 2024/2025) pour les **marchés de travaux**

**216 000 € HT** = seuil du **contrôle de légalité** de tous les marchés de travaux ou FCS

## ● Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2026 :

Marché sans publicité ni mise en concurrence obligatoires jusqu'à **60 000 € HT en FCS** ou **100 000 € HT en travaux**

Article R 2122-8 CCP : 3 conditions à respecter, justifications à produire à toute demande

**Au-delà de ces montants = procédure adaptée classique** avec mise en concurrence (démat + publicité obligatoire JAL ou BOAMP à partir de 90 000 € HT)



# Communication du CDG43

Marc PHILIPPON

# Nouvelle identité du CDG43

## Notre nouvelle identité

- Une raison d'être affirmée
- Une image de marque « *Un appui au cœur du territoire* »
- Une charte graphique renouvelée
- Une communication modernisée

## Objectifs du CDG43

- Développer notre visibilité
- Améliorer notre proximité avec vous
- Renforcer la lisibilité de nos actions
- Clarifier le rôle de nos supports de communication



**Un appui au cœur  
du territoire**

L'expertise d'une équipe de proximité  
au service des collectivités et des agents  
pour les accompagner dans leur  
quotidien et les préparer aux enjeux  
de demain.

# Le site Internet du CDG43 : notre référence institutionnelle

- Page d'accueil = résumé du site
- Actualités régulières
- Boîte à outils
- Accès par profils  
(entrées de lecture adaptées aux publics)
- Présentation des missions avec outils et informations utiles
- Base documentaire en libre accès  
(en cours d'enrichissement)

**Point d'attention :** les fiches pratiques du service Assistance sont maintenant disponibles dans la base documentaire et restent en accès restreint

“

*Pensé pour faciliter votre quotidien  
et mettre en lumière nos actions*



Bienvenue au CDG43

# Un appui au cœur du territoire

Depuis 1987, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Loire (CDG43) est l'établissement public administratif de référence pour les collectivités du département.



Je recherche

Présentation du SST, Missions temporaires du CDG43, Modèle CDD...



Rechercher dans la base doc

Rechercher une information

## Les actus **du CDG43**

Voir toutes les actualités

### Lancement de la migration vers la nouvelle gamme de progiciels WeMagnus

Actualité **18 juin 2026**

Lancement de la migration vers la nouvelle gamme de progiciels WeMagnus - Service Assistance Progiciels du CDG43. Retrouvez l'ensemble des informations utiles relatives au déploiement du projet ainsi que les modalités d'inscription aux différentes sessions de formation. Le calendrier des formations est établi sur des périodes de 6 mois et sera actualisé régulièrement.



### La rupture conventionnelle : une des modalités de cessation définitive des fonctions de l'agent public

Actualité **10 juin 2026**



Ce dispositif permet à l'autorité territoriale et à l'agent public de 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 fonctionnaires ou la fin du contrat pour les agents contractuels en CDI.

### Apprentissage & handicap : et si votre prochain talent était ici ?

Actualité **Événement** **08 juin 2026**



Le FIPHP en région Auvergne Rhône-Alpes, son dispositif le Handi-Pacte, le CDG43 et les acteurs du Réseau Pour l'Emploi de la Haute-Loire vous invitent à participer à une rencontre territoriale dédiée à l'apprentissage et à l'emploi des personnes en situation de handicap



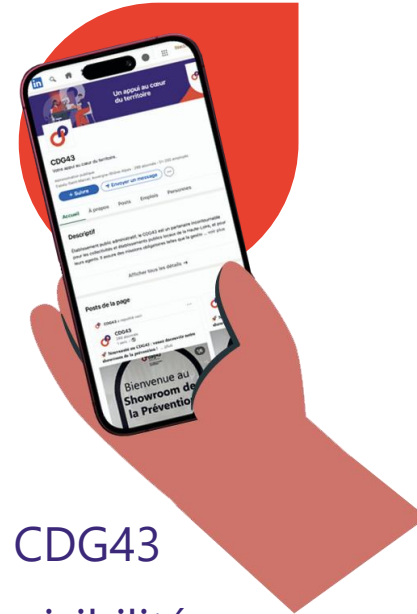
# La Lettre du CDG43

- Outil périodique de diffusion, structuré et synthétique
- Sélection et hiérarchisation de l'information prioritaire
- Fréquence : trimestrielle a minima



## LinkedIn

- Vitrine professionnelle du CDG43
- Outil de valorisation et de visibilité
- Mettre en valeur les actions, les équipes et les évènements
- Partager la veille réglementaire
- Soutenir les actions en matière d'emploi



**Le site Internet reste notre référence.  
Les trois canaux sont complémentaires, mais pas systématiques : une information peut être diffusée sur un seul support selon son objectif.  
L'enjeu est pour nous d'utiliser le bon canal au bon moment ; pour vous, de nous suivre sur l'ensemble de nos moyens de communication.**





# Santé au travail

William Gerphagnon

# La surveillance périodique

(décret 2025-1193 du 8 décembre 2025 modifie le décret 85-603 du 10 juin 1985 sur la périodicité des visites médicales en FPT)

2 types :

- Surveillance simple
- Surveillance particulière (ou renforcée)

Agents	Nature et périodicité de la visite	Professionnel de santé qui mène la visite
Cas général	<b>Visite d'information et de prévention</b> , au minimum, tous les <b>5 ans</b>	Visite réalisée par le médecin du travail ou l'IDEST
Agents nécessitant une surveillance médicale renforcée*	<p><b>Visite d'information et de prévention</b> suivant une <b>périodicité définie par le médecin du travail</b> et dans tous les cas, au <b>minimum tous les 4 ans</b></p> <p><b>Visite intermédiaire</b> dont la <b>fréquence est définie par le médecin du travail</b> et dans tous les cas, au plus tard <b>2 ans</b> après la visite d'information et de prévention</p>	<p>Visite réalisée par le médecin du travail</p> <p>Visite réalisée par le médecin du travail ou l'IDEST</p>



# Quelle surveillance pour qui ?

## ● Surveillance simple

VIP minimum tous les 5 ans

Acteur : Médecin du travail, médecin collaborateur ou IDEST

## ● Surveillance médicale particulière

VIP minimum tous les 4 ans avec médecin du travail

Visite intermédiaire au plus tard 2 ans après la VIP par médecin du travail, médecin collaborateur ou IDETS

Surveillance particulière  
liée à la personne :

BOETH

Poste aménagé ou PPR

Femmes enceintes, venant  
d'accoucher ou allaitantes,

Agents réintégrés après CLM / CLD

Pathologies particulières

**Surveillance  
particulière liée au  
poste :**

**Selon les risques  
professionnels**

# Agents affectés à un poste les exposants à un risque particulier pour leur santé ou leur sécurité...

...consignés sur la fiche mentionnée à l'article 14-1 (fiche de risques)

« Le médecin du travail établit et tient à jour, en liaison avec l'agent désigné en application de l'article L. 812-1 du code général de la fonction publique et après consultation de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, du comité social territorial, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques. »

## Quels Risques prendre en compte ?

### ● SMR secteur privé :

- Amiante
- Plomb
- Agents CMR
- Agents biologiques groupes 3 et 4
- Rayonnements ionisants
- Travaux hyperbare
- Chute de hauteur lors du montage et démontage échafaudage
- Travailleur de moins de 18 ans affecté à des travaux soumis à dérogation

! Peu de postes concernés en FPT !

- Sur proposition du service santé au travail du CDG43 :
  - Port de charges lourdes ou répété (à préciser ?)
  - Postures pénibles – contraintes posturales répétées
  - Gestes répétitifs
  - Vibrations membres supérieurs ou corps entier
  - Agents chimique dangereux avec poly exposition
  - Températures extrêmes
  - Bruit > à 80 dB
  - Horaires décalées / travail de nuit
  - Port d'armes
  - Poussières de bois
  - Conduite plus de 50% du temps
  - Autres risques à l'appréciation du médecin

**Objectif :** maintenir un suivi qualitatif pour des agents affectés sur certains postes afin de prévenir l'usure professionnelle et la désinsertion professionnelle.

# Campagne apprentissage 2026

L'apprentissage adapté –  
financements du FIPHFP

- Profils dans différents domaines :
  - Technique
  - Petite enfance
  - Administratif

...

## Profil de M. FD :

Ex. responsable supermarché en reconversion

Finit titre pro Assistant RH

**Recherche employeur** pour alternance 1 an Bachelor chargé  
développement RH



## Aides :

- 80% de la rémunération
- Frais de formation
- Heures de tutorat
- ...

**1<sup>er</sup> juillet :  
atelier  
handicap et  
alternance  
avec job  
dating**



# Protection sociale complémentaire

# Protection sociale complémentaire

Le CDG43 propose deux contrats groupe de protection sociale complémentaire

## Complémentaire Santé

- **Prestataire :**  
Groupement Alternative-courtage - Mutuelle Entrain
- **Durée du contrat :**  
du 1<sup>er</sup> janvier 2026 au 31 décembre 2031

## Prévoyance

- **Prestataire :**  
Mutuelle nationale territoriale (MNT)
- **Durée du contrat :**  
du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2024  
1<sup>re</sup> Prolongation jusqu'au 31 décembre 2025  
2<sup>e</sup> Prolongation jusqu'au 31 décembre 2026  
3<sup>e</sup> Prolongation jusqu'au 31 décembre 2027

# Zoom sur la prévoyance

- **11 juillet 2023**  
Accord national entre le groupement des employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives
- **22 décembre 2025**  
Loi sur la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux
- **Juillet 2026 ?**  
Décrets d'application de la loi du 22 décembre 2025



## Grandes lignes du prochain contrat

- **Adhésion obligatoire des agents**
- **Garanties minimales**  
Incapacité (demi-traitement)  
Invalidité
- **Participation de la collectivité**  
50% du montant de la cotisation
- **Date envisagée de mise en œuvre:**  
1<sup>er</sup> janvier 2028





**Le co-  
développement  
professionnel**

# Le co-développement

« Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique.

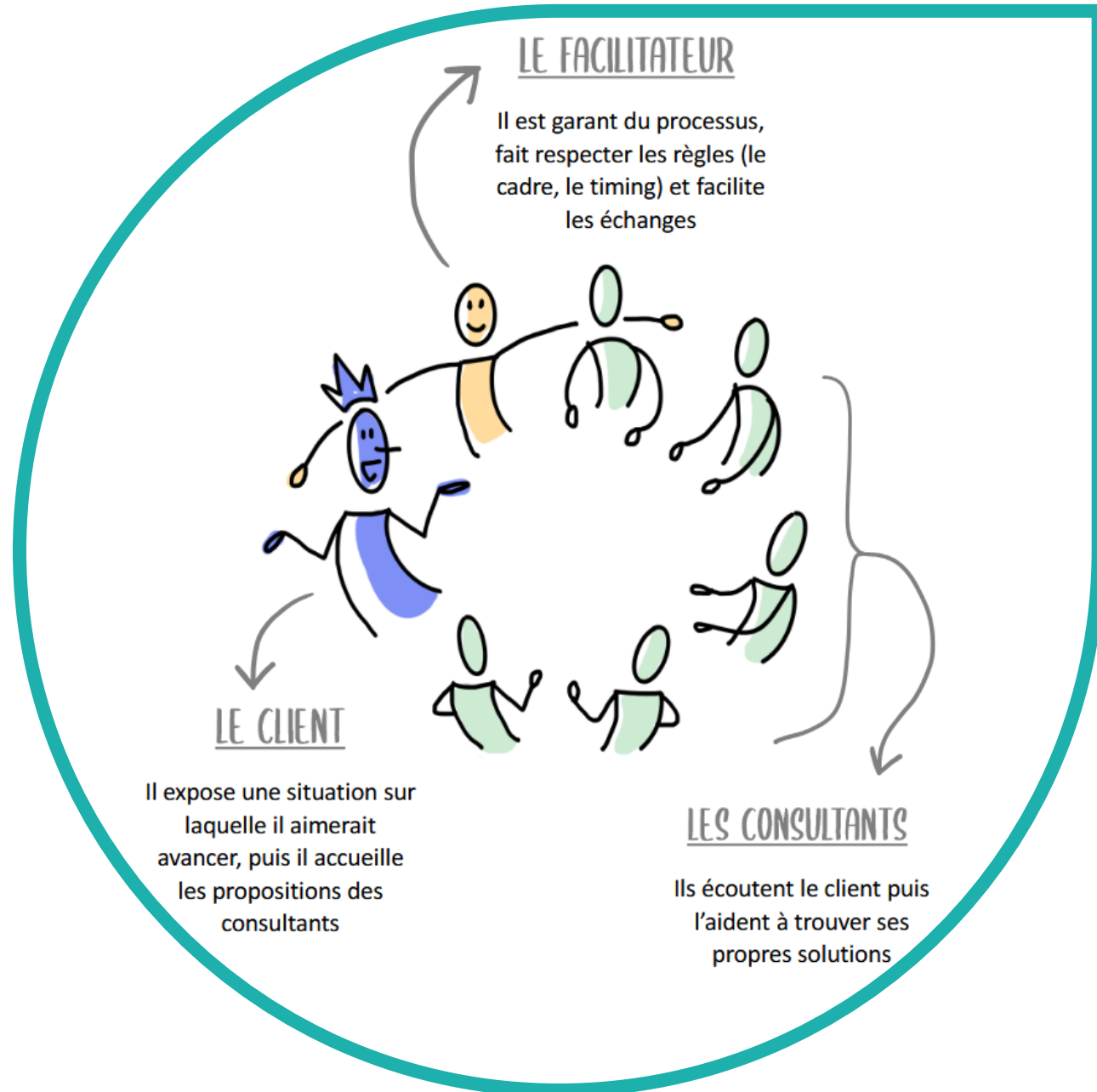
La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants... »

Adrien PAYETTE, Claude CHAMPAGNE, PUQ, 1997

- **Question à se poser :**

Est ce que j'ai un sujet, une situation, un projet... dans mon activité professionnelle qui me prend de la charge mentale, qui soit prenant et sur lesquels j'aimerais avoir l'avis de mes pairs ?

# Les rôles



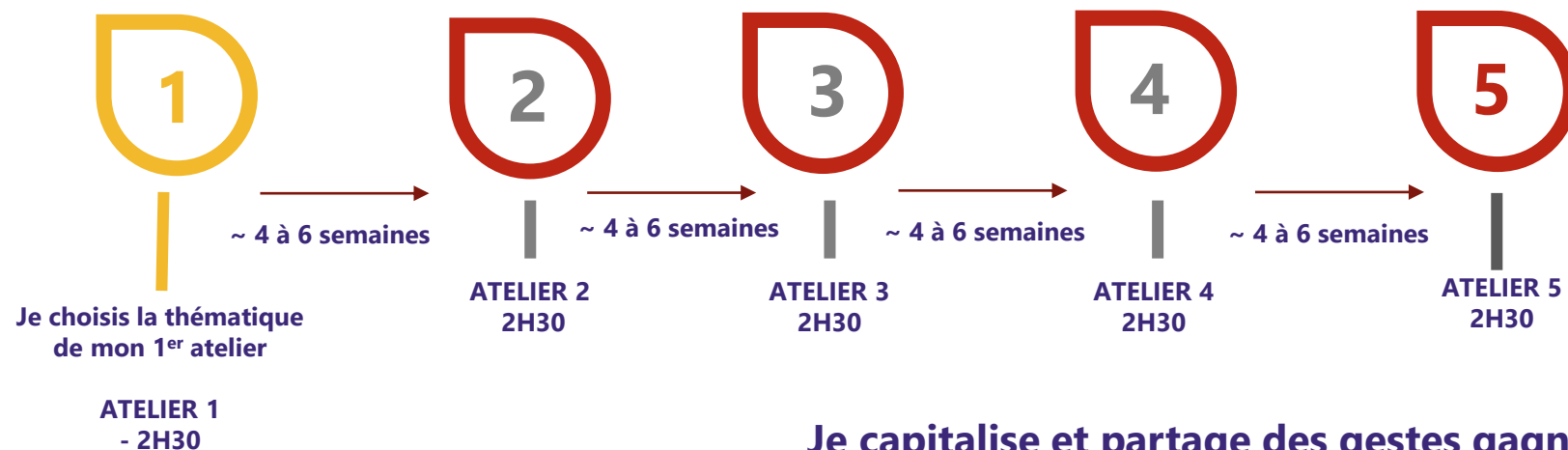
# Que peut-on attendre du co-développement

- Prendre du recul sur sa pratique professionnelle
- Bénéficier de l'intelligence collective
- Renforcer sa confiance / rompre l'isolement
- Développer ses compétences relationnelles et sa posture
- Faire émerger ses propres solutions
- Ce n'est pas une formation descendante
- Ce n'est pas un lieu de plaintes ou de règlement de compte
- Ce n'est pas du coaching individuel
- Ce n'est pas une réunion de travail
- Ça n'apporte pas de réponse toute faite ou imposée

# Quelle organisation ?

- Groupes de 6 à 8 participants
- 1 binôme du CDG43 référent pour le groupe
- Durée atelier : 2h30 environ

## Exemple d'organisation :





**Un appui au cœur  
du territoire**