

LE MAG RH



Focus du mois :

Le Code Général de la Fonction Publique entre en vigueur

Journal Mensuel
Mars 2022, Numéro 13

Au sommaire :

- **Actualités statutaires**.....2
- **Jurisprudences**3
- **Question écrite**3
- **Focus**.....4
- **FAQ**5



CNRACL : Modification du fondement portant seuil d'affiliation

Jusqu'à présent, une délibération du 3 octobre 2001 du conseil d'administration de la CNRACL fixait le seuil d'affiliation des fonctionnaires territoriaux à temps non complet aux quatre cinquièmes de la durée légale hebdomadaire du travail des fonctionnaires à temps complet, soit à 28 heures.

Suite à l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique, l'article L.613-5 du Code Général de la Fonction Publique prévoit que le seuil d'affiliation est désormais déterminé par décret. La loi maintient que ce nombre d'heures ne peut être inférieur à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet.

En conséquence, un décret du 25 février 2022 est venu déterminer, par voie réglementaire, le seuil d'affiliation à la CNRACL.

Ce seuil d'affiliation reste fixé à 28 heures hebdomadaires.

- [Décret n° 2022-244 du 25 février 2022](#)

Rémunération : Revalorisation de la N.B.I des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants

Un décret en date du 28 février 2022 est venu porter à **30** le nombre de points d'indice majoré attribués aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants.

Jusqu'ici, ces agents bénéficiaient de 15 points d'indice majoré.

Le décret est entré en vigueur le 2 mars 2022.



Il appartiendra à chaque employeur de prendre un nouvel arrêté individuel afin de permettre aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie de bénéficier de cette revalorisation.

- [Décret n° 2022-281 du 28 février 2022](#)

Élections professionnelles : Confirmation de la date des élections pour le renouvellement des instances au 8 décembre prochain.

À l'occasion du lancement des travaux de la « Conférence sur les perspectives salariales » de la fonction publique, le 21 septembre 2021, la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, avait annoncé que les prochaines élections professionnelles se tiendraient **le 8 décembre 2022**.

Le Gouvernement vient de confirmer officiellement l'information par un arrêté publié au Journal Officiel du 10 mars 2022.

Dans la Fonction publique territoriale, les opérations de vote électronique par internet se déroulent pendant une période qui ne peut être inférieure à 24 heures et supérieure à 8 jours, et doit s'achever le 8 décembre.



La DGCL a partagé une Foire aux questions (FAQ) dédiée aux élections professionnelles de 2022 dans la Fonction publique territoriale.

- [Arrêté du 9 mars 2022](#)
- [FAQ de la DGCL](#)

Covid-19 : Suspension du passe vaccinal et fin du port du masque obligatoire dès le 14 mars 2022

Compte tenu de l'amélioration de la situation sanitaire sur le territoire national, le Gouvernement a annoncé **deux mesures phares** qui sont applicables depuis le 14 mars 2022, à savoir la suspension du passe vaccinal dans les lieux où il était jusqu'à présent requis, ainsi que la fin du port du masque obligatoire, à l'exception des transports collectifs.

Depuis le 14 mars 2022, un **passe sanitaire** reste toutefois exigé pour les personnes âgées d'au moins 12 ans pour être accueillies aux sein des services et établissements de santé ainsi que les établissements médico-sociaux (*article 47-1 du décret du 1^{er} juin 2021*).

À noter également que l'accès à ces établissements et services demeure conditionné :

- Au respect de l'obligation vaccinale pour les agents publics concernés par le champ d'application de l'article 12 de la loi du 5 août 2021.
- À la présentation d'un passe sanitaire pour les agents publics, bénévoles et autres personnes qui interviennent dans les établissements et services lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public, à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence.



La fin de l'exigence du passe vaccinal entraîne la reprise des fonctions des agents publics (non soumis à l'obligation vaccinale) suspendus pour défaut de présentation d'un passe vaccinal valide au sein des collectivités territoriales et leurs établissements. Il appartiendra de veiller à prendre un arrêté portant réintégration de l'agent.

- [Décret n° 2022-352 du 12 mars 2022](#)

Conseil médical : Un décret précise les modalités d'organisation et de fonctionnement de cette nouvelle instance médicale

Plus d'un mois après la mise en place de la nouvelle instance médicale de la fonction publique, dénommée « **Conseil médical** », un décret en date du 11 mars 2022 détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement de cette instance unique, issue de la fusion entre le conseil médical et les commissions de réforme.



Le Focus du mois d'avril 2022 sera consacré aux conseils médicaux et reviendra plus en détail sur le contenu du décret du 11 mars 2022.

- [Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022](#)

RIFSEEP : Nouveaux montants plafonds pour le cadre d'emplois des psychologues territoriaux

Un arrêté du 8 mars 2022 fixe les nouveaux montants plafonds du RIFSEEP pour les corps des psychologues du ministère de la justice, au 1^{er} janvier 2022.

En application du principe de parité, ces montants s'appliquent au cadre d'emplois des psychologues territoriaux :

| Groupes | Plafonds IFSE | Plafonds CIA | TOTAL |
|---------|---------------|--------------|--------------|
| A1 | 25 500 euros | 4 500 euros | 30 000 euros |
| A2 | 20 400 euros | 3 600 euros | 24 000 euros |

- [Arrêté du 8 mars 2022](#)

Déplacements : Modification du taux des indemnités kilométriques au 1^{er} janvier 2022

Compte tenu de l'augmentation de l'indice des prix, un arrêté du 14 mars 2022 fixe les nouveaux taux des indemnités kilométriques comme suit :

| Puissance fiscale du véhicule | Jusqu'à 2 000 km | De 2 001 à 10 000 km | Après 10 000 km |
|-------------------------------|------------------|----------------------|-----------------|
| Véhicule de 5 CV et moins | 0,32 € | 0,40 € | 0,23 € |
| Véhicule de 6 CV et 7 CV | 0,41 € | 0,51 € | 0,30 € |
| Véhicule de 8 CV et plus | 0,45€ | 0,55 € | 0,32 € |

- [Arrêté du 14 mars 2022](#)

Indemnités : La délibération doit fixer les emplois ouvrant droits aux IHTS

En l'espèce, un comptable a pris en charge des mandats correspondant au paiement, à des agents de la commune, d'une indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) venant rémunérer l'accomplissement d'heures supplémentaires réalisées par ces agents, sur le fondement d'une délibération du conseil municipal.

Il est reproché devant le juge administratif le paiement de ces heures alors que la délibération se bornait à reprendre les dispositions générales de l'article 2 du décret du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, sans déterminer la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Pour le Conseil d'Etat, il appartient à l'organe compétent de fixer la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) (art. 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991). Avant de procéder au paiement d'IHTS, le comptable public doit obligatoirement exiger, au titre des pièces justificatives, notamment la production de cette délibération.

Une délibération qui se borne à citer la réglementation sans fixer la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ne constitue pas une pièce suffisante pour fonder le versement d'IHTS par le comptable public.

➤ [Conseil d'Etat, 3 août 2021, n°436208](#)

Mobilité : Une mutation interne entraînant une baisse de responsabilité et une perte de NBI est susceptible de recours

Une directrice de la commande publique, chargée de l'ensemble du personnel de la direction qui compte environ 16 personnes ainsi que de l'élaboration et du suivi du budget de la direction, bénéficiait de l'attribution de 25 points de nouvelle bonification indiciaire au titre de la technicité particulière de ses fonctions.

À la suite d'une nouvelle affectation sur un poste de chargé de mission auprès du monde associatif, l'agent a perdu son droit au bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire, compte tenu de responsabilités moins importantes, notamment à l'égard du personnel encadré (3 personnes).

Pour le juge administratif, eu égard à la nature des fonctions exercées avant l'affectation au poste de chargée de mission auprès du monde associatif, à la diminution de ses responsabilités et à la perte d'un avantage financier en raison de cette affectation, le changement d'affectation de l'agent présente le caractère non d'une mesure d'ordre intérieur, tel que le fait valoir la commune, mais d'une mutation comportant une modification de la situation de la requérante et constitue ainsi une décision susceptible de recours pour excès de pouvoir.

➤ [CAA Marseille, 5 octobre 2021, n°19MA02259](#)

Contractuel : La méconnaissance du préavis de licenciement n'entraîne pas l'annulation totale de la décision

Jusqu'à présent, une jurisprudence constante considérait que le non-respect du délai de préavis entraîne l'illégalité du licenciement, permettant à l'agent d'obtenir l'annulation de la décision devant le juge administratif (CE, 14 mai 2007, n°273244, Causade).

Le Conseil d'Etat est récemment revenu sur cette position en considérant que « la circonstance que le préavis auquel l'agent non titulaire avait droit n'a pas été respecté par la décision de licenciement n'est pas de nature à entraîner l'annulation totale de cette décision, mais la rend seulement illégale en tant qu'elle prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable ». Cette illégalité ouvre le droit pour l'agent à une indemnité correspondant au préjudice résultant de la privation du préavis.

➤ [Conseil d'Etat, 4 février 2022, n°457135](#)

Report des congés non pris dans la fonction publique

Question :

Le Gouvernement entend-il apporter des clarifications en matière de droit au report des congés non pris dans la fonction publique ?

Réponse :

En vertu des dispositions de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les fonctionnaires territoriaux ont droit à des congés annuels. Le congé de maladie ordinaire est considéré, pour l'application de cette disposition, comme service accompli.

Le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux précise, en son article 5, que le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) estime toutefois que l'article 7 de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail fait obstacle à l'extinction du droit au congé annuel lorsque le travailleur a été en congé de maladie (*arrêts C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009 et C-214/10 du 22 novembre 2011*).

Les agents publics placés en congé de maladie peuvent donc bénéficier du report des congés annuels non pris, ainsi que l'a précisé la circulaire du ministre de l'Intérieur NOR COTB1117639C en date du 8 juillet 2011. Cette position a également été confirmée par le Conseil d'Etat (*décision du 26 avril 2017, n° 406009 et décision du 14 juin 2017, n° 391131*). Ce droit au report n'est cependant pas illimité et s'exerce dans les limites définies par le juge communautaire qui estime, d'une part, qu'une demande présentée au-delà d'une période de quinze mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congés ont été ouverts peut être rejetée par l'employeur et, d'autre part, que le report doit s'exercer dans la limite d'un congé de quatre semaines (*décision précitée en date du 26 avril 2017*).

En outre, les dispositions de l'article 7 de la directive européenne du 4 novembre 2003 sont d'effet direct (CJUE, C-282/10 du 24 janvier 2012 ; réponse à la question écrite n° 25710, publiée au JO Assemblée nationale du 10 mars 2020), le droit communautaire s'imposant directement aux citoyens européens, sans qu'il soit nécessaire pour les Etats membres de le transcrire par des actes juridiques nationaux.

Une clarification du droit applicable en matière de report de congés annuels pour cause de maladie ne pourrait par ailleurs être envisagée que dans le cadre d'une approche commune aux trois versants de la fonction publique.

[Question écrite n°39414 publiée au JO de l'Assemblée nationale, 11/01/2022](#)




Le Code Général de la Fonction Publique entre en vigueur

Depuis le 1^{er} mars 2022, le droit de la fonction publique est désormais codifié au sein du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).

Pour mémoire, l'article 55 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 avait habilité le Gouvernement à adopter, par voie d'ordonnance, la partie législative du Code Général de la Fonction Publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit. Un délai de 24 mois était accordé pour adopter ce texte.

Compte tenu du contexte lié à l'épidémie de Covid-19 ainsi que de la difficile rédaction des dispositions du droit de la fonction publique au sein d'un même corpus juridique, [l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique](#) est finalement parue au Journal Officiel le 5 décembre 2021.

 *Le Code Général de la Fonction Publique regroupe l'ensemble des dispositions législatives applicables aux agents publics, titulaires, stagiaires et contractuels. L'adoption de la partie réglementaire est attendue pour l'année 2023.*

Une codification à droit constant

Le droit de la fonction publique compte plus de 210 modifications législatives et 300 modifications réglementaires depuis 1983. Afin de faciliter l'accès et rendre le droit plus lisible, le Code Général de la Fonction Publique rassemble notamment les quatre lois statutaires historiques, à savoir :

- La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
- La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- La loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Comme le précise [le rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance du 24 novembre 2021](#), l'adoption du Code Général de la Fonction Publique, **réalisée à droit constant**, constitue une réaffirmation du statut général et de la fonction publique de carrière, qui s'ouvre à des profils plus diversifiés.

Une codification à droit constant permet de rassembler et réorganiser les normes existantes portant sur un domaine précis au sein d'un texte unique validé par les pouvoirs publics.

Cette codification s'opère sans aucune modification sur le fond des normes. Par conséquent, l'impact de cette codification est donc relativement faible, si ce n'est en matière de références législatives.



Bien que la codification soit opérée à droit constant, des modifications continuent d'être opérées après le 1^{er} mars 2022. Tel est le cas du décret n° 2022-250 du 25 février 2022 qui permet de maintenir en vigueur certaines dispositions qui n'ont pas encore été codifiées dans la partie législative du CGFP car étant de nature réglementaire.

Si le CGFP est entré en vigueur au 1^{er} mars 2022, certaines dispositions n'ont pas encore été abrogées.

C'est notamment le cas des dispositions relatives aux instances de dialogue social, (report de l'abrogation au prochain renouvellement de ces instances) ou encore des dispositions faisant l'objet d'une «délégation» (report de l'abrogation à l'entrée en vigueur de la partie réglementaire du code).

Une organisation par thématiques

Le CGFP est organisé selon un plan thématique qui relève **d'une logique de ressources humaines**, et non plus une organisation par versant de la fonction publique (*Etat, territorial et hospitalière*).

Il est structuré autour de **8 livres** et s'ouvre par des dispositions préliminaires qui fixent le champ d'application du Code et un certain nombre de définitions.

Les 8 livres sont les suivants :

- **Livre I** : Droits, obligations et protections
- **Livre II** : Exercice du droit syndical et dialogue social
- **Livre III** : Recrutement
- **Livre IV** : Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines
- **Livre V** : Carrière et parcours professionnel
- **Livre VI** : Temps de travail et congés
- **Livre VII** : Rémunération et action sociale
- **Livre VIII** : Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail



Au sens du CGFP, les mots « agent public » désignent le fonctionnaire et l'agent contractuel.

De même, les mots « agent territorial » désignent le fonctionnaire territorial et l'agent contractuel territorial.

Des conséquences importantes en pratique

Conséquence directe de l'entrée en vigueur du CGFP, **les actes juridiques tels que les délibérations, les contrats ou encore les arrêtés devront être pris en application des références du nouveau Code.**

Toutefois, les actes pris avant le 1^{er} mars 2022 demeurent exécutoires jusqu'à leur terme et ne nécessitent pas de modification.



Exemple : Une collectivité a pris une délibération de principe en application de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 (remplacement d'un fonctionnaire ou d'un contractuel) le 15 février 2022. Il ne sera pas nécessaire de corriger cette délibération au 1^{er} mars 2022.



Exemple : Une collectivité souhaite renouveler un contrat dont la délibération a été prise en novembre 2021. Lors du renouvellement, il conviendra de viser le CGFP au sein du nouveau contrat. Cependant, la délibération visée au sein du contrat sera toujours celle de 2021, et ce, même si la délibération a été prise en application de la loi du 26 janvier 1984 abrogée.

Afin de faciliter la transition vers l'application du CGFP, le Gouvernement a mis en ligne deux tableaux de correspondance entre les dispositions statutaires abrogées et celles du Code Général de la Fonction Publique :

- [Un tableau Ancienne/Nouvelle numérotation](#)
- [Un tableau Nouvelle/Ancienne numérotation](#)

Concernant la partie réglementaire du CGFP, qui ne sera codifiée qu'à compter de 2023, il convient de continuer de viser les décrets applicables en l'état, et ce, même s'ils sont pris en application de textes de lois abrogés.

REMARQUE

Il n'est aucunement fait mention d'un éventuel risque juridique en cas d'absence de visas des dispositions du Code Général de la Fonction Publique au sein des différents actes juridiques.

Pour mémoire, les visas n'ayant aucune valeur juridique, l'absence de mention (CE, 3 juin 2013, n°334251) ou encore la mention d'un visa erroné (CE, 23 mars 2012, n°352360) ne sauraient avoir une incidence sur la légalité de l'acte juridique.

Néanmoins, nous recommandons de procéder dès que possible à la mise à jour des actes juridiques.



? Depuis le 1^{er} mars 2022, sur quels fondements les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent-ils s'appuyer pour engager le recrutement des agents contractuels de droit public ?

Réponse :

| Motif du recrutement | Ancien fondement de recrutement (abrogé depuis le 1 ^{er} mars 2022) | Nouveau fondement de recrutement dans le CGFP (en vigueur depuis le 1 ^{er} mars 2022) |
|---|---|---|
| Recrutement de contractuels sur un emploi permanent | | |
| Remplacement d'un agent momentanément indisponible | Article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.332-13 |
| Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire | Article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.332-14 |
| Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes | Article 3-3 1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.332-8 1° |
| Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté | Article 3-3 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.332-8 2° |
| Emplois des communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants | Article 3-3 3° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.332-8 3° |
| Emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création | Article 3-3 3°bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.332-8 4° |
| Pour les autres, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % | Article 3-3 4° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.332-8 5° |
| Emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité | Article 3-3 5° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.332-8 6° |
| PACTE | Article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.326-10 |
| Personnes en situation de handicap | Article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.352-4 |
| Emplois fonctionnels | Article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.343-1 |
| Recrutement de contractuels sur un emploi non permanent | | |
| Accroissement temporaire d'activité | Article 3 I 1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.332-23 1° |
| Accroissement saisonnier d'activité | Article 3 I 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.332-23 2° |
| Contrat de projet | Article 3 II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.332-24 |
| Collaborateur de cabinet | Article 110 I de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.333-1 |
| Collaborateur de groupe d'élus | Article 110-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 | Article L.333-12 |

EXPERTISE STATUTAIRE



LES WEBINAIRES

Afin de présenter le nouveau dispositif relatif au « Temps partiel thérapeutique » et répondre aux diverses interrogations des collectivités, le service expertise statutaire propose 3 rencontres sous la forme de webinaires. Ces sessions se dérouleront, sur inscription, aux dates suivantes :

- [Lundi 4 avril 2022 de 10h00 à 11h30](#)
- [Lundi 11 avril 2022 de 14h00 à 15h30](#)
- [Mardi 12 avril 2022 de 10h00 à 11h30](#)



LES TUTORIELS

Vous souhaitez découvrir l'expertise statutaire ? Prenez quelques minutes pour visionner les tutoriels :

- [Présentation du service Expertise statutaire](#)
- [Présentation du MAG RH](#)

AGENDA

- [Le calendrier des instances statutaires](#)
- [Le calendrier des instances médicales](#)

@ EN LIGNE CE MOIS-CI

- [Mise à jour de la note relative à la crise sanitaire \(COVID 19\)](#)
- [Note d'information mutualisée : télétravail](#)
- [Revalorisation de la NBI des secrétaires de mairie des communes de moins de 2000 habitants](#)
- [Mise à jour de la note relative au congé de proche aidant](#)
- [Mise à jour de la note relative au congé de présence parentale](#)

Elections professionnelles 2022 : N'attendez plus pour mettre à jour les adresses des agents de votre collectivité !

L'Extranet RH : un e-service indispensable

Depuis 2018, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde met à disposition de toutes les collectivités affiliées un e-service dénommé EXTRANET RH. Cet outil permet aux collectivités de visualiser, via une connexion sécurisée, les informations concernant les dossiers individuels de leurs agents.

L'Extranet RH est le reflet de la base de données *Carrières*, celle-ci étant alimentée par le service Suivi des Carrières et projets d'actes du Centre de gestion sur la base des informations transmises par les collectivités (arrêtés notifiés).

Ainsi, la base de données *Carrières* contient uniquement les informations portées à la connaissance du service Suivi des Carrières et projets d'actes.

Un enjeu pour les élections professionnelles 2022

Dans le cadre des élections professionnelles du 8 décembre 2022, les listes électorales sont établies sur le fondement de la base de données *Carrières* du Centre de Gestion (progiciel CIRIL).

Son contenu doit être fiable afin que :

- Tous les électeurs soient inscrits sur les listes ;
- Les informations concernant chaque électeur soient conformes à leur situation et actualisées pour qu'ils puissent recevoir le matériel de vote à leur domicile.

Connectez-vous à l'Extranet RH

Les identifiants sont communiqués lors de l'enregistrement via l'espace privé.

- Pour toute création d'utilisateur Extranet RH, rapprochez-vous de l'administrateur des accès de votre collectivité (un guide est disponible [ici](#))
- Pour toutes questions complémentaires concernant l'espace privé, contacter le service habilité du Centre de Gestion : supportespaceprivé@cdg33.fr

Avec l'Extranet RH, vous pouvez dès à présent :

- **Vérifier et actualiser vous-même les adresses personnelles de vos agents ;**
- **Demander des modifications au service Suivi des Carrières sur la situation d'un agent nécessitant une actualisation (grade, échelon, position...) ;**
- **Ajouter vos agents contractuels électeurs en Commission Consultative Paritaire et/ou au Comité Social Territorial dans le module de saisie dédié de l'Extranet RH.**

Pour vous guider dans votre saisie :



- [**NOUVEAU : Un tutoriel vidéo relatif à la saisie des électeurs contractuels sur l'Extranet RH**](#)
- [**Des fiches techniques électeurs ;**](#)
- [**Un guide Extranet RH complété d'une partie dédiée au module *Elections***](#)