

LE MAG RH

Journal Mensuel
Mars 2020, Numéro 21



Focus du mois :

Le congé parental : conditions d'octroi, situation de l'agent et nouvelles modalités instaurées par la Loi de transformation de la fonction publique

Dans ce numéro :

Actualités Statutaires	1
Jurisprudences	3
Question écrite	3
Focus	4
FAQ	5
Votre CDG & Vous	6



Loi de Transformation de la Fonction Publique : le contrat de projet est ouvert

Nouvelle possibilité de recrutement pour les employeurs publics, le contrat de projet est ouvert dans les trois versants de la fonction publique suite à la publication du décret du 27 février 2020, décret d'application de l'article 17 de la loi de transformation de la fonction publique.

Ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (A,B et C), le contrat de projet est instauré pour une durée minimale d'une année et d'une durée maximale de six ans afin de mener à bien un projet ou une opération identifiée, et dont l'échéance est la réalisation dudit projet ou de l'opération.


Conclu sur un emploi non permanent, le recrutement par un contrat de projet demeure néanmoins régi par les dispositions du chapitre Ier du décret du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir des emplois permanents dans la fonction publique. En ce sens, l'autorité territoriale est notamment tenue d'assurer la publication des modalités de la procédure de recrutement, ainsi que la publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi.

Le décret du 27 février 2020 précise en outre les dispositions relatives au délai de prévenance lorsque le contrat prend fin, ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de rupture anticipée du contrat de projet. A ce sujet, l'article 46 du décret n°88-145 modifié dispose que l'agent public contractuel peut bénéficier, dans le cas d'une rupture anticipée, d'une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

La rupture anticipée ne peut intervenir à l'initiative de l'employeur, qu'à l'issue d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat et dans les situations suivantes :

- Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ;
- Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue.

> [Décret n°2020-172 du 27 février 2020](#)

 Si le décret ne fait nullement référence à la possibilité offerte à un fonctionnaire d'accéder à un contrat de projet par la voie du détachement, le Conseil d'Etat a considéré que les contrats de projets sont bien ouverts aux fonctionnaires détachés, le décret du 13 janvier 1986 n'empêchant pas cette possibilité.

RIFSEEP : de nouveaux cadres d'emplois désormais éligibles

Par un décret en date du 29 février 2020, les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale pour le déploiement du RIFSEEP ont été actualisés.

Pour mémoire, certains cadres d'emplois n'étaient pas encore éligibles au RIFSEEP dans la mesure où les arrêtés applicables aux corps d'équivalence correspondants à l'Etat n'avaient pas été publiés (techniciens territoriaux, ingénieurs territoriaux, etc.).

Pour outrepasser cette difficulté, le décret du 29 février 2020 établit une annexe 2 et dresse un tableau d'équivalence provisoire avec des corps de l'Etat bénéficiant déjà du RIFSEEP afin que les cadres d'emplois territoriaux non encore éligibles puissent en bénéficier.

À titre d'exemple, les techniciens territoriaux ne bénéficiaient pas du RIFSEEP dans la mesure où l'arrêté pour le corps d'équivalence à l'Etat, à savoir le corps des techniciens supérieurs du développement durable, n'avait pas été publié.

Depuis la publication du décret, le corps d'équivalence temporaire des techniciens territoriaux est celui des contrôleurs des services techniques du ministère de l'Intérieur, auxquels le RIFSEEP est applicable depuis le 1er janvier 2017.

Il est à noter que lorsque les corps historiques équivalents bénéficieront à leur tour du RIFSEEP, ils redeviendront de fait les corps de référence.

> [Décret n°2020-182 du 29 février 2020](#)

Loi de Transformation de la Fonction Publique : des précisions concernant les emplois de direction de la fonction publique territoriale

Pris pour application de l'article 47 de la loi de Transformation de la fonction publique, le décret n°2020-257 du 13 mars 2020 définit les grands principes de la procédure de recrutement applicables aux emplois fonctionnels dans la fonction publique territoriale.

Pour mémoire, sont concernés par ce décret, les emplois de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, à savoir notamment les DGS, DGAS et DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 auparavant pour les DGS et 150 000 pour les DGA).

Pour candidater à ces emplois, deux conditions doivent être retenues :


- soit être titulaire d'un diplôme de niveau licence et justifier d'une expérience minimale de trois ans d'activités professionnelles qualifiantes pour l'exercice de fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise ;
- soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles qualifiantes pour l'exercice de fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise.

L'article 3 du décret n°2020-257 précise que le recrutement sur ces emplois répond aux principes énoncés par le chapitre 1^{er} du décret n°2019-1414. Ainsi, l'autorité territoriale est tenue de procéder à la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi à pourvoir. Afin de garantir l'égal accès aux emplois publics, l'avis est accompagné d'une fiche de poste définissant les missions, les qualifications requises ou encore les compétences attendues pour l'exercice des fonctions.

Enfin, un délai minimal d'un mois, sauf urgence, entre la publication de l'avis de création ou de vacance de poste et la date limite de dépôt des candidatures doit être respecté.

Pour les emplois autres que ceux de DGS, un formalisme minimal lors de la sélection des candidatures doit être mis en œuvre par l'autorité territoriale :

- Accuser réception des candidatures reçues,
- Vérifier leur recevabilité,
- Conduire un entretien préalable au recrutement,
- Informer les candidats non retenus.

 Le décret du 13 mars 2020 ne précise pas les modalités de sélection des candidatures sur les emplois de Directeur général des services mentionnés à l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 mais également du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987. Un éclaircissement de la part des services de l'Etat est attendu.

Les contrats sur emploi de direction sont conclus pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable par périodes de 3 ans maximum, avec la possibilité d'instaurer une période d'essai d'une durée de six mois maximum.

Enfin, les agents recrutés suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière déontologique ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

> [Décret n°2020-257 du 13 mars 2020](#)

Jurisprudence

Droit de grève : précisions sur les nouveautés instaurées par la loi de transformation de la fonction publique

Par une note de service en date du 25 novembre 2019, le directeur général des services d'une commune a informé les agents des écoles que ces derniers sont désormais tenus d'exercer leur droit de grève dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

Instauré par la loi du 6 août 2019, l'article 7-2 I de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit qu'un accord entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales peut être signé afin d'assurer la continuité de certains services publics tels que l'accueil périscolaire ou la restauration collective.

Le II de l'article 7-2 précité poursuit et énonce que lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

Pour le Conseil d'État, l'autorité territoriale peut exiger des agents exerçant leur fonction dans les services d'accueil périscolaire ou de restauration scolaire, et ayant déclaré leur intention de participer à la grève, qu'ils exercent ce droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme, dans le cas où l'interruption soudaine du service en cours d'exécution est susceptible de susciter un « désordre manifeste » dans l'exécution de ce service, sans que cette faculté soit subordonnée à la conclusion de l'accord précisé au I de l'article 7-2.

CE, 20 décembre 2019, n°436794

Sapeurs-pompiers volontaires : les gardes et astreintes ne sont pas assimilés à du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels

Dans une décision du 27 février 2020, le juge administratif a reconnu que « *les sapeurs-pompiers volontaires ne se trouvent pas, au regard des sujétions qui résultent des conditions d'exercice de leurs fonctions, dans une situation identique à ceux qui, bien que susceptibles d'être appelés pour des missions analogues, occupent à titre professionnel un emploi permanent de sapeur-pompier* ».

A cet effet, il est de jurisprudence constante que le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation de répondre à bref délai aux appels de son employeur, laquelle restreint très significativement la possibilité d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme du temps de travail.

Toutefois, cette circonstance ne saurait être suffisante pour rémunérer, à raison du temps de travail, les sapeurs-pompiers volontaires.

De plus, le Tribunal administratif précise que si le dépassement de la durée maximale de travail est de nature à porter atteinte à la sécurité et à la santé des agents, il résulte néanmoins que l'engagement volontaire doit être regardé comme traduisant l'expression individuelle de l'acceptation des restrictions susceptibles d'être apportées aux droits acquis, et notamment à la durée maximale hebdomadaire de travail.

TA de Lyon, 27 février 2020, n°1807900

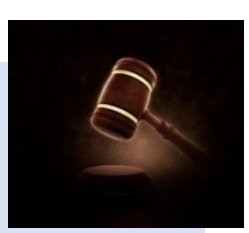
ATSEM : un(e) ATSEM doit nécessairement exercer ses fonctions auprès du public et des enseignants de niveau maternel

Précédemment affectée en qualité d'ATSEM, une agent a été affectée comme agent polyvalent auprès des structures de la petite enfance de la commune.

Toutefois, il ressort de l'article 2 du décret du 28 août 1992 que les ATSEM sont notamment chargés de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants.

Ainsi, à l'exception des classes ou établissements accueillant des enfants handicapés, les ATSEM sont nécessairement tenus d'exercer des fonctions auprès du public et des enseignants de niveau maternel. En affectant une agent sur une des fonctions auprès d'enfants plus jeunes, la commune a porté atteinte aux droits et prérogatives de l'agent.

CAA de Versailles, 30 janvier 2020, n°18VE03914



Question écrite

Les indemnités de congés payés non pris pour cause de maladie du fonctionnaire

Les employeurs publics sont-ils tenus de payer le reliquat de congés annuels non soldés d'un fonctionnaire pour raison de maladie ?

Au titre de l'article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, un congé non pris ne donne lieu à aucun versement d'indemnité.

Néanmoins, il ressort de la jurisprudence communautaire que le droit au congé annuel payé d'un agent pour des raisons de santé ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir accompli un travail effectif (CJUE, C282/10 du 24 janvier 2012, Dominguez). Dès lors, tout agent en congé maladie continue d'acquiescer des droits à congés annuels pendant la période de maladie.

Par ailleurs, l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail précise que le droit au report ou à indemnité compensatrice de congés non pris en fin de relation de travail s'exerce dans la limite du minimum de quatre semaines.

Au regard du principe de primauté du droit communautaire sur toutes les normes de droit interne qui s'impose à l'ensemble des autorités nationales, l'administration est chargée d'appliquer les dispositions d'une directive et d'en assurer le plein effet.

Le droit communautaire, s'imposant directement aux citoyens sans nécessité de retranscription en droit interne, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit ni le report ni le versement d'une indemnité compensatrice lorsque le fonctionnaire n'a pas pris ses congés annuels.

Concernant les jours de congés payés supplémentaires, les États membres qui décident d'octroyer aux travailleurs des droits à congé annuel payé allant au-delà de ladite période minimale de quatre semaines, « demeurent notamment libres d'accorder ou non un droit à une indemnité financière, au travailleur partant à la retraite, lorsque ce dernier n'a pu bénéficier des droits à congé excédant ainsi ladite période minimale, en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie, et, si tel est le cas, de fixer les conditions d'un tel octroi éventuel ».

N.B : Face à ce paradoxe statutaire, le Conseil d'Etat s'est positionné et recommande aux collectivités d'accorder une indemnisation des jours de congés à hauteur de quatre semaines.

[Question écrite n°27510](#)
[publiée au JO Sénat le 10 mars 2020](#)

Le congé parental : conditions d'octroi, situation de l'agent et nouvelles modalités instaurées par la Loi de transformation de la fonction publique



Mis en œuvre par la loi du 26 janvier 1984, le congé parental est la position statutaire du fonctionnaire placé hors de son administration pour élever son enfant, à la suite d'une naissance ou d'une adoption.


Au même titre que le détachement ou la mise à disposition, le congé parental a été remodelé suite à l'entrée en vigueur de la Loi de Transformation de la fonction publique, dans une logique d'application du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Les conditions d'octroi du congé parental

Sont bénéficiaires du congé parental :

- Les fonctionnaires titulaires en position d'activité ou en détachement ;
- Les fonctionnaires stagiaires (ces derniers bénéficient d'un congé sans traitement accordés dans les mêmes conditions que le congé parental) ;
- L'agent public contractuel justifiant à minima d'une année d'ancienneté au sein de la collectivité qui l'emploie ou l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Le congé parental est accordé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption d'un enfant, mais également après un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant.

 **L'administration ne peut s'opposer à cette demande, le congé parental étant accordé de droit au fonctionnaire, sauf en cas de non-respect des conditions d'octroi. Tout refus doit être motivé, en application de l'article 211-2 du CRPA.**

Ce congé est susceptible d'être accordé après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

L'agent public qui souhaite bénéficier d'un congé parental est tenu de présenter une demande au moins deux mois avant le début du congé à son administration d'origine, ou l'administration auprès de laquelle il est détaché le cas échéant.

Le congé parental prend fin :

- au troisième anniversaire de l'enfant suite à sa naissance ;
- trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption et âgé de moins de trois ans ;
- une année après l'arrivée au foyer lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

Le renouvellement du congé

Le congé parental s'effectue sous la forme de périodes de six mois renouvelables. Seule la dernière période peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de la durée totale du congé.

L'agent est néanmoins astreint à présenter une nouvelle demande deux mois avant l'expiration de la période en cours, sous peine de cessation de plein droit du congé parental.



Un décret en Conseil d'Etat est attendu concernant la durée des périodes de renouvellement.

Si une nouvelle naissance ou une adoption intervient lors du congé parental, l'agent a le droit à un nouveau congé parental au titre de ce nouvel enfant. Dans ce cas, le congé en cours est écourté et l'agent a droit au bénéfice d'un congé maternité, paternité ou d'adoption avant l'octroi du nouveau congé parental dans les mêmes conditions précédemment citées.

La durée du congé parental peut également être prolongée :

- en cas de naissances multiples (deux enfants) : jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants ;
- en cas de naissances multiples ou d'arrivées simultanées (ou en cas d'adoption) d'au moins trois enfants : le congé pourra être prolongé cinq fois, pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

La situation de l'agent pendant le congé

L'agent public placé en congé parental cesse de bénéficier de sa rémunération. Néanmoins, il peut percevoir les prestations versées par les caisses d'allocations familiales dès lors que les conditions d'éligibilité fixées par le Code de la sécurité sociale sont fixées.

Néanmoins, dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant.

Nouveauté depuis la publication de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, **le fonctionnaire placé en congé parental conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.** Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (articles 75 et 75-1 de la loi du 26 janvier 1984).

Pour mémoire, et jusqu'à présent, l'agent conservait ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental était considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

Pour les agents publics contractuels, la durée du congé parental est prise en compte pour la totalité la première année, puis pour moitié lors de la détermination des avantages liés à l'ancienneté (article 14 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié)

L'article 12 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 prévoit que la période de congé parental est prise en compte pour la moitié de la durée dans le calcul des services accomplis, pour l'avancement d'échelon à la date de la titularisation d'un **fonctionnaire stagiaire**.



Si les dispositions issues des décrets respectifs concernant les stagiaires et les contractuels n'ont pas encore été modifiées, elles devraient prochainement être afin de tenir compte des modifications applicables aux fonctionnaires titulaires.

La fin du congé parental

- La cessation anticipée du congé parental

La cessation avant le terme du congé parental peut intervenir à la suite de trois situations :

- Le titulaire du congé parental peut demander d'écourter la durée du congé en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave ;
- Le congé parental cesse de plein droit en cas de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption ;
- Lorsque l'autorité territoriale constate que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut être mis fin audit congé après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

- La réintégration de l'agent

À l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre :

- dans sa collectivité ou établissement d'origine ;
- en cas de détachement, dans sa collectivité ou son établissement d'accueil.

Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.

Un entretien est obligatoirement organisé, au moins six semaines avant sa réintégration.

Néanmoins, l'agent n'a pas la garantie de retrouver l'emploi d'affectation qu'il occupait lorsqu'il était en activité avant son départ en congé parental, le fonctionnaire étant titulaire de son grade, et non de son emploi.

Dans l'hypothèse où la collectivité a supprimé l'emploi pendant la période de congé parental, et au moment de la réintégration, à défaut de poste vacant correspondant au grade de l'agent, ou à l'affectation souhaitée, l'agent est placé en surnombre.



→ Quels sont les effets du placement d'un agent en Autorisation Spéciale d'absence (ASA) ?

Face à la situation de crise sanitaire liée au COVID-19, certains agents publics se trouvent placés en autorisation spéciale d'absence lorsque le travail à distance n'est pas possible, et lorsque les agents ne se trouvent pas concernés par le Plan de continuité d'activité de leur collectivité.

Dans cette situation, l'agent public est considéré comme exerçant ses fonctions. Il conserve son entière rémunération, ses droits à avancement et à pension de retraite. Néanmoins, si cette autorisation spéciale d'absence ne vient pas déduire les droits à congés annuels et permet l'acquisition de jours de congés, cette période ne génère pas de jours de réduction du temps de travail.

Pour mémoire, l'agent placé en ASA perçoit son régime indemnitaire si une délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité le précise. Toutefois, compte tenu du caractère exceptionnel de la situation, et conformément à la note du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, datée du 21 mars 2020, il est recommandé aux employeurs publics de maintenir le régime indemnitaire des agents placés en ASA.

→ Quelles sont les missions concernées par le Plan de Continuité de l'Activité ?

Le Plan de Continuité de l'Activité (PCA) vise à organiser le maintien des activités dites indispensables pour les collectivités territoriales et leurs administrés (état civil, ramassages des ordures ménagères, etc.). Aucune liste exhaustive n'est prévue par un texte réglementaire ou législatif. Lors d'une conférence de presse en date du 16 mars 2020, le Secrétaire d'Etat, Olivier DUSSOPT, a donné quelques exemples pour la fonction publique territoriale, à savoir :

- le personnel assurant l'état civil,
- les agents en charge de l'eau, de l'assainissement et des déchets,
- les enseignants et les personnels de la communauté éducative tels que les ATSEM par exemple,
- les agents en charge de la garde des enfants du personnel soignant si la collectivité souhaite mettre en place une restauration, une garderie, et ce en complément de l'accueil par les enseignants sur le temps scolaire,

→ Face au COVID-19, le droit de retrait peut-il être exercé par un agent public ?

OUI et NON. Pour mémoire, l'article 5-1 du décret du 10 juin 1985 précise que si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise son supérieure hiérarchique. Il peut, dès lors, se retirer d'une telle situation. Toutefois, la notion de danger grave et imminent doit s'entendre comme une menace directe pour la vie ou la santé physique de l'agent susceptible de provoquer une atteinte à l'intégrité physique dans un délai rapproché.

Le risque de contamination du COVID19 peut être considéré comme un danger grave et imminent et rendre valide le droit de retrait exercé par l'agent. Néanmoins, l'exercice de ce droit pour ce motif doit se faire au cas par cas au regard des fonctions exercées par l'agent, et demeure limité en pratique. En effet, le communiqué de presse du Ministère du 16.03.2020 rappelle que « *chaque employeur contribue à lutter contre cette diffusion, en mettant systématiquement en place le télétravail, lorsque le poste le permet ; en cas d'impossibilité, l'agent est placé en ASA* ».

Par suite, seuls les agents publics participant au Plan de Continuité de l'Activité (PCA) en présentiel se rendent effectivement sur leur lieu de travail au regard de l'activité dite indispensable qu'ils exercent. Le Cabinet du Secrétaire d'Etat Olivier DUSSOPT a confirmé que les agents participant au PCA ne peuvent invoquer le droit de retrait dès lors que l'employeur a pris les mesures de précautions nécessaires. A contrario, en l'absence de mesures de précaution prises, la possibilité d'invoquer le droit de retrait reste ouvert.

(Cf. [Article 5-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985](#))

→ Quelle est la situation des agents ayant posé des congés ou bénéficié d'ARTT au cours de cette période ?

Si l'autorité territoriale ne demande pas expressément à l'agent de reprendre son service, dans le cadre du PCA ou en télétravail, les congés annuels et les ARTT sont un droit acquis et ne peuvent faire l'objet d'une annulation.



30, Rue Denis Papin – CS 12213
16022 ANGOULEME Cedex
Tel : 05.45.69.70.02 – cdg16@cdg16.fr
[Annuaire par services](#)

Informations

Informations COVID 19

Retrouvez les informations relatives au COVID 19 en cliquant sur le lien suivant : [Actualités](#)

Report des épreuves de concours et examens professionnels

En raison de la situation sanitaire exceptionnelle et compte-tenu des mesures annoncées et de leurs conséquences, les épreuves écrites du concours de Technicien Territorial spécialité "Espaces verts et naturels" initialement prévues le 16 avril 2020 sont reportées. Une nouvelle date nationale sera fixée ultérieurement.

De même, les dates des épreuves orales et pratiques des concours externe et interne d'Adjoint Technique Principal de 2ème classe et de l'examen professionnel d'Adjoint Technique Principal de 2ème ne peuvent pas être fixées actuellement.

Dès que les circonstances le permettront, une information sera envoyée, aux collectivités par liste de diffusion, par affichage sur le site www.cdg16.fr et individuellement aux candidats.

Promotion interne 2020

Au vu des circonstances exceptionnelles, la date limite de réception des dossiers de promotion interne, fixée initialement au 31 mars 2020, est repoussée. Une nouvelle date limite sera fixée ultérieurement.

En fonction de l'évolution de la situation, la séance prévue fin mai, notamment pour l'examen de ces dossiers, est également susceptible d'être reportée.

Nous vous tiendrons informés dès lors que de nouvelles dates seront fixées.

Assurances statutaires

Compte-tenu de son organisation en télétravail, ce service vous remercie d'adresser vos dossiers uniquement par courriel sur les adresses habituelles, en incluant à chaque fois, en pièces jointes, pour faciliter leurs traitements :

- l'arrêt de travail ;
- l'arrêté ;
- le bulletin de salaire.



Sous réserve des mesures de confinement

Commissions Administratives Paritaires / Commissions Consultatives Paritaires

Le 26/05/2020 : tous dossiers catégories A, B et C (date limite de réception des dossiers : le 24/04/2020)

CT (formation CHSCT) + Comité Technique

Le 25/05/2020 (date limite de réception des dossiers : le 20/04/2020)

Comité Médical

Le 16/04/2020

Commission de Réforme

Le 07/05/2020 (date limite de réception des dossiers : le 16/04/2020)

Documentation mise à jour sur notre site Internet

La note d'information relative aux attributions des CAP mise à jour en mars 2020, est consultable sur notre site Internet – Rubrique «Documentation / Catégorie CAP» et en cliquant sur le lien suivant :

[Les attributions des CAP](#)



Rappel sur la procédure inchangée du traitement des liquidations automatiques

Validation de périodes : suspension exceptionnelle des délais de réponse

[Lien CNRACL](#)