

LE MAG RH

Journal Mensuel
Avril 2020, Numéro 22



Focus du mois :

Les modalités de mobilisation des agents publics pour lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19

Dans ce numéro :

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

Actualités Statutaires

FIPHFP et Loi de transformation de la fonction publique : les dates de dépôt de déclaration et de comptabilisation des effectifs sont connues

Pris en application de l'article 90 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, le décret du 9 avril 2020 actualise les références figurant dans le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Pour mémoire, la loi du 6 août 2019 a introduit les dispositions du Code du travail relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Pour rappel, tout employeur public ayant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est astreint à l'emploi de travailleurs en situation de handicap dans la proportion minimale de 6% de l'effectif total. À ce titre, le décret du 9 avril 2020 dispose que **l'effectif total pris en compte est évalué au 31 décembre de l'année écoulée** (contre le 1^{er} janvier de l'année N-1 auparavant).

Néanmoins, les employeurs publics peuvent s'acquitter de cette obligation d'emploi, en versant au FIPHFP une contribution annuelle.

Le décret du 9 avril 2020 est venu préciser que les employeurs publics sont tenus de déposer auprès du comptable public la déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution, **au plus tard le 30 avril de chaque année** (contre le 31 mai jusqu'à présent).

> [Décret n°2020-420 du 9 avril 2020](#)

Frais de repas : un décret adapte les modalités de prise en charge dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19

Par un décret en date du 7 avril 2020, les modalités de prise en charge des frais de repas, des agents publics civils et militaires assurant la continuité du fonctionnement des services publics pendant la période d'état d'urgence sanitaire, ont été adaptés.

Les agents publics peuvent ainsi prétendre « à la prise en charge ou au remboursement des frais de repas pris, sur place ou à emporter, au cours de leur temps de service **en cas d'impossibilité de recours à la restauration administrative** ».

Au sein de la fonction publique territoriale, peuvent notamment bénéficier des dispositions de ce décret, les agents participant en présentiel au Plan de Continuité d'Activité (PCA), mis en œuvre par chaque collectivité durant cette période.

Cette prise en charge est octroyée sur **autorisation de l'autorité territoriale et sous réserve de fournir un justificatif auprès de l'ordonnateur**. Le remboursement forfaitaire des frais de repas est fixé à **17,50 euros brut par repas**, selon les dispositions de [l'arrêté du 3 juillet 2006](#).

À noter que ces dispositions sont applicables pour les frais engagés à compter du 16 mars 2020.


> [Décret n°2020-404 du 7 avril 2020](#)

Covid-19 : continuité des réunions des instances de dialogue social en distanciel

Par voie d'ordonnance en date du 27 mars 2020, le Gouvernement a pris la décision de maintenir l'exercice des attributions des instances de dialogue social dans la fonction publique au travers de réunions à distance.



En pratique, sont concernés par cette nouvelle mesure : les Comités Techniques (CT), les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les Commissions administratives paritaires (CAP) ou encore les commissions consultatives paritaires (CCP).


 **Concernant les CAP siégeant en conseil de discipline, il est recommandé de reporter la tenue de la réunion après la période d'état d'urgence sanitaire, afin que la procédure puisse se dérouler en présentiel, notamment au regard du risque de contentieux en cas de non-respect des droits de la défense. Il apparaît opportun d'en faire autant pour les CCP.**

Trois modalités de réunion à distance sont mises en œuvre :

- Conférence téléphonique,
- Visioconférence,
- Procédure écrite dématérialisée.

Sur ce point, une note de la DGAFP recommande de privilégier les deux premières modalités citées, « la procédure de dématérialisation par écrit pouvant être lourde à manier ».

L'objectif visé par ces réunions à distance est d'assurer le maintien du dialogue avec les représentants du personnel et de recueillir les avis nécessaires que les dites instances auraient émis au titre d'une consultation préalable.

 **Les réunions à distance sont possible jusqu'au 24 juin 2020, et uniquement à l'initiative de la personne qui préside l'instance.**

La DGAFP recommande, lors de la première réunion de l'instance à distance, de présenter la ou des modalités pratiques de fonctionnement de la réunion à distance selon qu'elle est menée par audio ou visioconférence ou par procédure dématérialisée et **d'en rendre compte par écrit**.

Des précisions supplémentaires sont apportées par [la note de la DGAFP](#) que vous trouverez en cliquant sur le lien.

> [Ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020](#)


Covid-19 : un décret prolonge la durée d'occupation des emplois de direction de l'État

Instauré afin d'assurer la continuité des services de l'État dans les circonstances exceptionnelles liées à l'état d'urgence sanitaire, un décret daté du 9 avril 2020 permet, à titre exceptionnel, de prolonger la durée d'occupation des emplois de direction de l'État.

Cette dérogation, dont l'application est limitée dans le temps, permet aux agents publics nommés dans ces emplois de direction d'être maintenus pour une durée qui ne peut être supérieure à trois mois, **si la durée maximale d'occupation de leur emploi arrive à son terme entre le 9 avril 2020 et le 30 juin 2020**.

Pour mémoire, la loi du 6 août 2019 a instauré une formation pour les agents contractuels nommés à ces emplois, afin de les préparer à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Le décret précise que, face à la situation d'urgence sanitaire, cette formation pourra avoir lieu **dans l'année suivant leur entrée en fonctions**.

 **Le décret du 9 avril 2020 concerne uniquement les emplois de direction de l'Etat. Pour le moment, et à défaut de publication d'un décret spécifique, ce prolongement n'est pas applicable aux emplois de direction des collectivités territoriales et des établissements publics.**

> [Décret n°2020-415 du 9 avril 2020](#)

Jurisprudence

Concours : un candidat écarté à raison des mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire

Suite à la réussite aux épreuves du test de recrutement d'adjoint technique option « installations sportives », le candidat s'est vu notifier un courrier l'information qu'il ne pouvait être donné une suite favorable au regard des mentions portées sur le bulletin n°2 de son casier judiciaire.

Comme le rappelle la Cour administrative d'appel de Paris, l'article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précise que « *nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire [...] si les mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions* ».

En l'espèce, le candidat avait été condamné à une peine de prison pour transport, détention et acquisition non autorisés de stupéfiants.

Pour le juge administratif, la Ville de Paris est fondée à écarter la candidature, au motif que « *les mentions portées sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire n'étaient pas compatibles avec les fonctions exercées par un adjoint technique, spécialité installations sportives, qui représente la direction de la jeunesse et des sports, assure l'entretien, la surveillance et la maintenance des installations et gère les relations avec les usagers, dont un public jeune* ».

CAA de Paris, 11 mars 2020, n°18PA01715

Protection fonctionnelle : Une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions fait obstacle au bénéfice de la protection fonctionnelle

Au titre de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection.

Le bénéfice de la protection fonctionnelle peut être dérogé si des faits en relation avec les poursuites ont le caractère d'une faute personnelle « *eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur ainsi que les fonctions exercées par celui-ci* ».

En l'espèce, un éducateur territorial des activités physiques et sportives territorial a eu une altercation avec un de ses collègues alors qu'il se trouvait dans les vestiaires du personnel et qu'à cette occasion, il a tenu des propos injurieux et engagé une confrontation physique.

Ces faits, qui excèdent le comportement normal d'un agent public, revêtent, compte tenu de leur nature et de l'animosité exprimée par l'agent, le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, alors même qu'ils sont intervenus sur son lieu de travail avec un collègue de travail. L'employeur territorial n'a donc pas méconnu le droit applicable en faisant obstacle au bénéfice de la protection fonctionnelle.

CAA de Nancy, 25 février 2020, n°19NC000382

Discipline : annulation d'une sanction disciplinaire de nature pécuniaire non prévue par le législateur

Par une délibération du conseil municipal, une commune prévoyait que les agents publics faisant l'objet d'une sanction disciplinaire (blâme) perdront pendant une année le bénéfice de 50% de la totalité du régime indemnitaire.

Si l'article 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 précise que l'autorité investie du pouvoir de nomination détermine le taux moyen des indemnités applicables à chaque fonctionnaire, dans la limite du principe de parité avec les services de l'Etat, le juge administratif a reconnu illégal la réduction d'office de moitié du régime indemnitaire d'un agent suite à l'infliction d'une sanction disciplinaire.

En effet, en fixant une telle règle, alors que le législateur a défini de manière limitative, à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 les sanctions susceptibles d'être prises à l'encontre d'un fonctionnaire territorial, le conseil municipal de la commune a illégalement institué une sanction disciplinaire de nature pécuniaire non prévue par loi.

CAA de Paris, 11 mars 2020, n°19PA00943



Question écrite

Le dispositif « Dons de jours de congés » dans la fonction publique

La réglementation applicable dans la fonction publique est-elle plus restrictive que dans le secteur privé ?

Par application de la loi n°2014-459 du 9 mai 2014 et du décret n°2018-847 du 9 octobre 2018, il est reconnu la possibilité pour un agent public de céder, sous certaines conditions, ses jours de congés annuels ou ses jours de réduction du temps de travail (RTT) non pris.

Cette faculté est accordée au profit d'un collègue parent d'un enfant malade ou aidant familial (personne en situation de dépendance ou de handicap).

Si ce dispositif est applicable tant dans le secteur public que dans le secteur privé, la réglementation en vigueur pour les agents publics prévoit un plafond, par année civile :

- 90 jours par enfant ou par personne aidée pour les agents publics civils,
- 30 jours renouvelables pour les militaires.

Ce plafond a été calculé en fonction du nombre total de jours de congés de toutes natures que l'agent public, parent d'un enfant gravement malade ou proche aidant, peut cumuler sur une année. Ce nombre a ensuite été déduit pour déterminer le nombre maximum de jours qu'il convient de donner afin de permettre au parent d'un enfant malade ou au proche aidant d'être absent durant toute une année civile.

Contrairement à la fonction publique, s'agissant du secteur privé, les articles L.1225-65-1 et L.3142-25-1 du code du travail relatifs aux dons de jours au profit d'un salarié parent d'un enfant gravement malade ou proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap, ne fixent pas de plafond au nombre de jours accordés.

Cependant, par accord collectif, accord d'entreprise ou encore par accord de branche, les partenaires sociaux ont pu préciser les modalités de mise en œuvre des dispositions de la loi au sein de l'entreprise ou de la branche.

À ce titre, certaines structures privées ont pu prévoir, comme dans la fonction publique, des plafonds au nombre de jours donnés. Ces plafonds s'avèrent, dans certains cas, plus restrictifs que celui de 90 jours prévu pour les agents publics civils.

[Question écrite n°26516 publiée au JO de l'Assemblée Nationale le 10 mars 2020](#)

Les modalités de mobilisation des agents publics pour lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19



Dans un contexte inédit lié à la propagation de l'épidémie de Covid-19, les employeurs et responsables publics ont dû prendre des mesures exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics locaux essentiels, tout en adaptant l'organisation du travail des agents publics.

Certains de ces agents publics, animés par un désir profond de soutien et de renfort envers les personnels de santé notamment, se manifestent auprès de leur autorité territoriale afin de connaître les modalités éventuelles de mobilisation.

Afin de mettre en œuvre cette mobilisation, votre Centre de Gestion vous présente les différents dispositifs pouvant être accordés aux agents publics.

La réserve sanitaire

La réserve sanitaire regroupe un ensemble de professionnels de santé, d'agents hospitaliers non soignants ou encore des professionnels issus du secteur médical (psychologue, etc.), qu'ils soient salariés du secteur public ou du secteur privé.

L'article 1^{er} de l'[arrêté du 1^{er} avril 2008](#) détermine les personnes pouvant entrer dans la réserve sanitaire.


Les réservistes sont amenés à intervenir lorsqu'une situation sanitaire exceptionnelle nécessite un appui en ressources humaines, dans un établissement de santé, médico-social ou encore une agence régionale de santé.

Pour rejoindre la réserve sanitaire, une inscription préalable est nécessaire. [Un lien](#) est disponible afin de procéder à cette inscription en ligne. Une fois la procédure finalisée, un contrat est conclu entre le réserviste et l'Agence nationale de santé publique.

Dans le même sens, une convention est signée entre le réserviste, son employeur et l'Agence Nationale de santé publique, l'objectif étant de préciser les modalités d'indemnisation de l'employeur.

Deux situations doivent être distinguées :

- Un agent public accomplit, sur son temps de travail, une période d'emploi ou de formation dans la réserve sanitaire, il est alors placé en congé pour accomplir une période d'activité (article 57 12° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).
- Un agent public assure une mission ou une formation au titre de la réserve sanitaire sur son temps personnel (congés annuels, etc.), sous réserve de bénéficier d'une autorisation de cumul d'emploi. **C'est notamment le cas pour les agents publics placés en ASA.**

 *Le réserviste est tenu de requérir l'accord de son employeur avant toute absence ([article L.3133-3 du Code de la santé publique](#)). Néanmoins, lorsque le réserviste exerce une mission ou une formation sur son temps personnel, cet accord n'est pas requis, le réserviste n'étant pas censé être au travail au cours de la période concernée.*

Les périodes de formation et d'emploi dans la réserve sanitaire ouvrent droit à indemnisation de l'employeur, sauf si celles-ci ont été effectuées sur le temps personnel du réserviste. Dans ce cas,

c'est le ou la réserviste qui perçoit directement l'indemnité et non son employeur.



Les missions des réservistes ne peuvent excéder un cumul de 45 jours par année civile.

La mise à disposition

Pour mémoire, la mise à disposition constitue l'une des positions statutaires reconnue aux fonctionnaires. La mise à disposition ne concerne pas les fonctionnaires stagiaires, ni les agents publics contractuels en CDD.

Le fonctionnaire demeure dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé y occuper un emploi, mais exerce ses fonctions hors du service dans lequel il a vocation à servir ([article 61 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)).

L'octroi du dispositif de mise à disposition est étendu aux trois versants de la fonction publique. Il est donc loisible pour les collectivités territoriales et établissements publics, face à la situation actuelle, de mettre à disposition certains de leurs agents au sein de centres hospitaliers ou des EHPAD. Cette mise à disposition nécessite toutefois l'accord du fonctionnaire concerné.


L'organe délibérant de la collectivité territoriale doit être préalablement informé de la mise à disposition. L'organe délibérant de la collectivité territoriale doit être préalablement informé de la mise à disposition. Il s'agit d'une simple information, une délibération n'est pas nécessaire.

Toutefois, une convention doit être formalisée entre la collectivité d'origine et l'organisme d'accueil afin de définir les modalités de cette mise à disposition. Par ailleurs, l'accord de l'assemblée par délibération de l'administration d'origine est nécessaire en cas de dérogation au remboursement. Ainsi, la signature de cette convention nécessite donc une délibération préalable de l'organe délibérant de la collectivité d'origine (voire même de l'organisme d'accueil s'il s'agit d'une collectivité territoriale par exemple).

Il est à noter, sur ce point, que pour permettre aux collectivités d'assurer la continuité du fonctionnement de leur conseil municipal, l'ordonnance n° 2020-391 du 1^{er} avril 2020 est venue en faciliter les modalités d'organisation (visioconférence ou audio conférence, avec certains membres présents et d'autres à distance, huis clos, quorum, ...).

Cependant, au vu de la situation actuelle, il semble que les délibérations pourraient intervenir à posteriori de la gestion de crise, sous réserve du contrôle de légalité.

Une fois la convention formalisée, l'autorité territoriale prend un arrêté de mise à disposition de l'agent.

 *Depuis le 1^{er} janvier 2020, les dossiers de mise à disposition ne sont plus soumis à l'avis préalable de la Commission Administrative Paritaire (article 30 de la loi n°84-53).*

N.B : L'ordonnance n°2020-206 du 25 mars 2020 proroge certains délais échus pendant la période d'urgence sanitaire. Par souci de clarté, une nouvelle ordonnance, en date du 15 avril 2020 est venue préciser que **sont exclus du dispositif de prorogation**, les délais dont le respect « conditionne l'accès aux corps, cadres d'emplois, emplois ou grades de la fonction publique ainsi que

le bénéfice de mutations, détachements, mises à disposition ou autres affectations des agents publics ».

Le contrat de droit privé

Au titre de l'article 25 septies II de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, le fonctionnaire, ou l'agent public contractuel peut exercer une activité privée lucrative dès lors qu'il occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet dont la durée de travail est inférieure ou égale à 70% à la durée réglementaire.

Face à la situation d'urgence sanitaire, il apparaît opportun pour les collectivités territoriales et leurs établissements de permettre, notamment aux agents publics concernés par l'article 25 septies II, et qui sont placés en ASA, de cumuler leur activité avec un contrat temporaire afin d'apporter un soutien aux secteurs touchés par la crise sanitaire, ce qui entraîne également une crise économique importante.

C'est notamment le cas du secteur agricole, ou encore du secteur alimentaire.

L'agent public est tenu de réaliser une déclaration écrite à l'autorité territoriale précisant la nature de l'activité privée envisagée, la forme et l'objet social de l'entreprise ainsi que son secteur d'activités ([article 9 du décret n°2020-69](#)).

L'exercice d'une activité accessoire


Pour les agents publics à temps complet ou incomplet dont la durée de travail est supérieure à 70% de la durée réglementaire, l'article 25 septies IV de la loi n°83-634 permet l'exercice d'une activité à titre accessoire auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions de l'agent.

L'article 11 du décret n°2020-69 dresse une liste des activités susceptibles d'être autorisées à cet effet. Au sein de cette liste, et au regard de la situation actuelle, on retrouve notamment :

- Enseignement et formation ;
- Activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L.311-1 du Code rural et de la pêche maritime ;

Cette activité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ni placer l'intéressé en situation de prise illégale d'intérêts.

L'intéressé adresse à l'autorité hiérarchique dont il relève une demande écrite qui précise l'identité de l'employeur, la nature, la durée, la périodicité ainsi que les conditions de rémunération ([article 12 du décret n°2020-69](#))

 *Pour les agents en ASA, aucune recommandation n'est prévue les concernant.*

Néanmoins, bien que l'agent placé en ASA durant la période de confinement doit rester joignable et mobilisable, on peut penser, au regard du caractère exceptionnel de la situation, que l'agent peut être autorisé, par son employeur, à exercer une activité accessoire sur ses heures de service.



- Les agents publics mobilisés durant la crise sanitaire peuvent-ils bénéficier d'une prime exceptionnelle ?

Le Président de la République s'est engagé au versement d'une prime exceptionnelle pour l'ensemble des agents publics des trois versants de la fonction publique, mobilisés dans la lutte contre l'épidémie de Covid-19.

Le bénéfice de cette prime s'articule autour de trois principales clés :

- La reconnaissance d'un surcroît d'activité de certains agents pendant la période d'état d'urgence sanitaire ;
- Un montant maximal de 1 000 euros, fractionnable en trois tiers selon la durée de l'engagement,
- Une exonération d'impôts et de cotisations sociales.

Un décret en Conseil d'Etat est attendu pour préciser les modalités de mise en œuvre de cette prime.

Concernant la fonction publique territoriale, l'application de cette prime exceptionnelle est instaurée conformément au principe de libre administration des collectivités territoriales. En ce sens, les assemblées délibérantes pourront décider de verser cette prime ou non et d'en définir les contours, y compris pour les collectivités qui n'ont pas mis en place le RIFSEEP, dans le respect du plafond maximal de 1000 euros.

Le niveau des primes pourra être différent, par exemple selon les services, la collectivité devant également déterminer le périmètre des agents éligibles. La prime sera financée par chaque employeur.

- Une délibération de l'assemblée délibérante est-elle nécessaire pour imposer la prise de jours de RTT ou de congés pendant la période de crise sanitaire ?

NON. L'ordonnance du 16 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés au titre de la période d'urgence n'impose pas aux collectivités territoriales et aux établissements publics la prise d'une délibération préalable de la part de l'organe délibérant. La mise en œuvre de ces dispositions nécessitera en revanche la prise d'un arrêté.

Ce texte permet aux collectivités territoriales qui le souhaiteraient d'imposer un certain nombre de jours de congés comme suit :

- Pour les agents en ASA : 5 jours de RTT entre le 16 mars et le 16 avril 2020 et 5 autres jours de congés annuels ou de RTT entre le 17 avril et le terme de la période de confinement ;
- Pour les agents en télétravail : 5 jours maximum de congés annuels ou de RTT entre le 17 avril et le terme de la période de confinement).

Il semble prudent, pour les collectivités qui souhaiteraient moduler les prévisions de l'ordonnance, d'attendre les précisions qui seront apportées très prochainement par écrit par le Ministère de l'Action et des Comptes Publics.

- Les agents publics annualisés devront-ils rattraper le temps de travail non réalisé au cours de la période d'état d'urgence sanitaire ?

NON. Par principe, l'agent public dont le temps de travail est annualisé, et qui est placé en ASA, est autorisé à ne pas exercer temporairement les missions liées à son poste de travail. Le placement en ASA permet à l'agent d'être toutefois considéré en activité, il perçoit à ce titre ses droits à rémunération, avancement ou encore ses droits à congés annuels durant la période.

Ainsi, l'employeur public ne peut demander à l'agent public de rattraper les heures de travail qu'il n'aurait pas réalisées.

De ce fait, la durée quotidienne du temps de travail à retenir correspond à la durée habituelle du temps de travail des agents concernés. La durée quotidienne peut donc évoluer en fonction des changements habituels de planning. Exemple : réduction des heures de travail en période de vacances scolaires.

- La période d'essai d'un agent public contractuel peut-elle être repoussée ?

OUI. Un contrat de droit public peut prévoir une période d'essai permettant à l'employeur d'évaluer les compétences de l'agent et d'apprécier l'aptitude de ce dernier à exercer les fonctions du poste. Conformément aux dispositions de l'article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Toutefois, dans cette période particulière de confinement, l'agent qui n'est pas en activité car son poste ne relève pas du PCA, ne peut réaliser valablement sa période d'essai. Dans ce cas, **sous réserve de l'appréciation du juge**, il apparaît légitime que l'employeur public puisse être amené à repousser la date de fin de la période d'essai de la durée du confinement.



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](#)

Concours et examens professionnels

Le calendrier régional des concours et examens 2020 (V6 – 21/04/2020) a été mis à jour sur le site du Centre de Gestion.

Pour le consulter, vous pouvez cliquer sur le lien suivant : [calendrier régional](#)

Tarifs pour l'année 2020

Pour connaître les tarifs 2020 des services proposés par notre Centre, qui ont été votés au Conseil d'Administration du 28 Avril 2020, veuillez cliquer sur le lien ci-après :

[Tarifs 2020](#)

Promotion interne 2020

Au vu des circonstances exceptionnelles, l'examen des dossiers de promotion interne est reporté au dernier trimestre 2020.

La date limite de réception des dossiers est désormais fixée au 30 juin 2020.

Nouveaux documents mis en ligne sur notre site Internet

Plusieurs documents relatifs à la rupture conventionnelle sont disponibles :

- Note d'information ;
- Modèles de convention et courriers ;
- Simulateur de calcul de l'indemnité spécifique.

Vous pouvez les consulter dans la partie «Documentation» - catégorie «Rupture conventionnelle».



Sous réserve des mesures de confinement

Commissions Administratives Paritaires / Commissions Consultatives Paritaires

Le 04/06/2020 : tous dossiers catégories A, B et C (date limite de réception des dossiers : le 04/05/2020)

CT (formation CHSCT) + Comité Technique

Le 04/06/2020 (date limite de réception des dossiers : le 07/05/2020)

Comité Médical

Le 28/05/2020

Commission de Réforme

Le 04/06/2020 (date limite de réception des dossiers : le 14/05/2020) – **Sous réserve d'un nombre suffisant de dossiers**



CORONAVIRUS et gestion des dossiers retraite

Dans ce contexte particulier de lutte contre la propagation du virus COVID-19 et en raison de l'activité réduite des services gestionnaires, la CNRACL adapte le traitement des dossiers de retraite pour maintenir une continuité dans sa qualité de service.

Retrouver l'ensemble des mesures appliquées à la gestion des dossiers de retraite, durant cette période de crise sanitaire sur le site de la Caisse des Dépôts.

Vous y accédez à partir de la page d'accueil EMPLOYEUR en cliquant sur «CORONAVIRUS ET GESTION DES DOSSIERS DE RETRAITE»