

LE MAG RH



Journal Mensuel
Décembre 2019, Numéro 18

Focus du mois :

*Loi de Transformation de la Fonction
Publique : les dispositions applicables à
compter du 1^{er} janvier 2020*



Dans ce numéro :

Actualités Statutaires	2
Jurisprudences	3
Question écrite	3
Focus	4
FAQ	5
Votre CDG & Vous	6



Loi de Transformation de la Fonction Publique : le décret relatif aux lignes directrices de gestion et aux attributions des CAP est publié

Publié au Journal Officiel de la République Française (JORF) du 1^{er} décembre 2019, un décret d'application de Loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août dernier est venu préciser les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales et les établissements publics, ou le Centre de Gestion pour les collectivités affiliées mais uniquement pour la promotion interne, devront édicter les lignes directrices de gestion. Ces lignes permettent de définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, pour une durée qui ne peut excéder six années.

Ce document est arrêté par l'autorité territoriale après avis du Comité technique, jusqu'au renouvellement des instances en 2022. Il n'est pas sans rappeler que ce document entre en vigueur en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Par ailleurs, ce décret se positionne sur les nouveaux contours des attributions des Commissions Administratives Paritaires (CAP). A compter du 1^{er} janvier 2020, ces instances ne seront plus compétentes pour les décisions individuelles relatives à la mutation et à la mobilité (ex : mise à disposition, mutation comportant changement de résidence administrative, détachement, etc.).

A compter du 1^{er} janvier 2021, les CAP se verront destituer de leur compétence en matière de promotion et d'avancement (promotion interne, avancement à l'échelon spécial et avancement de grade).

[> Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019](#)

Prime d'intéressement collectif : deux décrets assouplissent les conditions de mise en œuvre

La prime d'intéressement de la performance collective, également appelée prime d'intéressement collectif, vise à récompenser les services qui atteignent des objectifs collectifs. Cette prime étant peu déployée dans la fonction publique territoriale, deux décrets sont venus rendre plus attractif ce dispositif.

Désormais, les conditions de mise en œuvre de cette prime sont assouplies. L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public peut fixer des objectifs à atteindre pour une période de six mois ou d'une année (et non plus uniquement sur une année).

Dans un second temps, le plafond annuel de versement de la prime d'intéressement collectif a été revu à la hausse, passant de 300 à 600 euros, afin d'inciter son développement dans les collectivités et les établissements publics.

Depuis son instauration en 2012, seule une centaine de collectivités ou d'établissements publics ont délibéré sur la mise en place de cette prime d'intéressement collectif.

[> Décret n°2019-1261 du 28 novembre 2019](#)

[> Décret n°2019-1262 du 28 novembre 2019](#)

Plafond de la sécurité sociale pour 2020 : les valeurs sont connues

Le montant du plafond de la sécurité sociale pour l'année 2020 est connu. Un arrêté, en date du 2 décembre dernier, précise que les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale sont les suivantes :

- Valeur mensuelle : 3 428 euros,
- Valeur journalière : 189 euros.

[> Arrêté du 2 décembre 2019](#)

Loi de Transformation de la Fonction Publique : deux projets de décret en cours

Publiée au Journal officiel le 6 août 2019, la Loi de Transformation de la Fonction Publique nécessite la rédaction et la publication d'une cinquantaine de décrets d'application. Dans ce contexte, votre Centre de gestion a eu accès à deux projets de décrets concernant d'une part les emplois de direction, et d'autre part, le contrat de projet.



Attention : ces textes sont uniquement des projets, il est possible que des modifications interviennent entre le projet et la publication du décret dans sa version définitive.

[Le projet de décret portant diverses modifications relatives aux emplois de direction dans la fonction publique territoriale](#) modifie plusieurs dispositions relatives aux conditions d'emplois et de rémunération des agents recrutés par la voie du recrutement direct sur des emplois de direction. Ainsi, il est à noter que sur les emplois de direction visés à l'article 47 de la loi n°84-53, tels que les DGS et DGS des communes et EPCI de plus de 80.000 habitants, les personnes recrutées doivent :

- Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre diplôme classé au moins au niveau II (*et non plus d'un diplôme attestant de cinq années d'études supérieures*),
- Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant à l'exercice de ces fonctions (*et non plus cinq ans de fonction de niveau de la catégorie A ou avoir eu pendant la même durée la qualité de cadre au sens de la convention collective de travail dont ils relevaient*).

Par ailleurs, concernant les emplois de visés à cet article 47 précité, le contrat est conclu pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable 3 ans maximum. Par dérogation, une période d'essai d'une durée de six mois est reconnue afin de permettre à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et d'apprécier la capacité à occuper les fonctions.

Enfin, le projet de décret consacre la fin de l'interdiction du double détachement, disposition inscrite dans la loi de Transformation de la Fonction Publique. Ainsi, lorsqu'un fonctionnaire en détachement bénéficie d'une promotion interne et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être nommé dans la collectivité ou l'établissement public qui l'emploie.

[Autre projet de décret, celui relatif au contrat de projet dans la fonction publique.](#)

Nouveau type de contrat consacré par la loi de Transformation de la Fonction Publique, le contrat de projet est conclu pour occuper un emploi temporaire pour la réalisation d'un projet ou d'une opération identifiée dont l'échéance correspond à la réalisation du projet ou de ladite opération.

Le contrat peut être conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de six ans, correspondant à la durée prévue pour la réalisation du projet ou de l'opération.

L'agent ayant conclu un contrat de projet bénéficie d'un entretien professionnel, et sa rémunération peut faire l'objet d'une réévaluation au cours du contrat, notamment au regard des résultats de l'entretien professionnel.

Enfin, le projet de décret nous informe sur l'indemnité de rupture du contrat de projet. En effet, l'autorité territoriale peut interrompre de manière anticipée le contrat lorsque le projet ou l'opération ne peut se réaliser après un délai d'un an à compter de la date d'exécution du contrat, ou bien lorsque le projet a été atteint avant l'échéance prévue. Dans ce cas, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

Jurisprudence

Discipline : La motivation de la sanction doit comporter les considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision

Par un arrêt du 8 octobre 2019, la Cour Administrative d'Appel de Marseille rappelle, au regard de l'article 3 de la loi du 11 juillet 1979, que la motivation du prononcé d'une sanction disciplinaire doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision. La volonté est de faire en sorte que le fonctionnaire intéressé puisse, à la lecture seule de la décision qui lui est notifiée, connaître les motifs de la sanction dont il fait l'objet.

En l'espèce, le maire d'une commune a infligé une sanction à l'un de ses agents publics en omettant de mentionner les motifs précis et en se bornant à faire état des faits reprochés dans le rapport de la supérieure hiérarchique de l'intéressée, mais sans joindre le texte de droit concerné.

Ainsi, pour le juge administratif, la sanction disciplinaire ne satisfait pas à l'obligation de motivation imposée par la loi et est donc entachée d'irrégularité.

CAA de Marseille, 08 octobre 2019, n°18MA03498

Agent non titulaire : la notion de besoin permanent dans le recrutement

Employé à maintes reprises par le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) afin de réaliser des remplacements de gardiens titulaires de résidences accueillant des personnes âgées, notamment lorsque ces derniers prenaient leurs repos hebdomadaires ou leurs jours de congés légaux, le requérant s'est vu suspendre l'exécution de cette mission en raison de son insuffisance professionnelle.

Suite à un pourvoi en cassation, le Conseil d'Etat a jugé qu'un agent de droit public employé par une collectivité ou un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 doit être regardé comme ayant été engagé pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il a été recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration. La circonstance que cet agent a été recruté plusieurs fois pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent contractuel. En revanche, lorsque l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration, l'agent doit être regardé comme ayant la qualité d'agent non titulaire de l'administration.

En l'espèce, le fonctionnement des résidences accueillant les personnes âgées exige la présence permanente jour et nuit d'une personne chargée d'assurer les fonctions de gardien, et dont les agents titulaires ne suffisent pas à répondre à ce besoin, le requérant doit être regardé comme un agent non titulaire dans la mesure où son recrutement répond à un besoin permanent de l'administration.

Conseil d'Etat, 02 décembre 2019, n°412941

Droit au chômage : exclusion en cas de renouvellement de disponibilité

Un agent public bénéficie d'une disponibilité pour suivre son conjoint le 1^{er} septembre 2006. Durant cette disponibilité, elle travaille dans le secteur privé jusqu'en juillet 2008 et bénéficie des allocations de chômage du 4 août 2008 au 27 mars 2010. Elle renouvelle sa disponibilité jusqu'à sa réintégration pour ordre le 19 juillet 2011 et sa mutation le 1^{er} septembre.

Au titre des articles L.5424-1 et L.5422-1 du Code du travail, il est précisé que les contractuels et les fonctionnaires involontairement privés d'emploi, bénéficient d'allocations de chômage s'ils sont aptes au travail, recherchent activement un emploi et satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieures.

Pour la Cour de cassation, le fonctionnaire, ayant sollicité son droit à réintégration, le 28 février 2011, il ne peut être considéré comme un agent involontairement privé d'emploi pour la période antérieure. En somme, le droit au chômage ne se déclenche que si l'employeur public refuse la réintégration de du fonctionnaire ou son maintien en disponibilité faute d'emploi vacant.

Cour de Cassation, 13 février 2019, n°17-10925



Question écrite

Les modalités de cumul emploi-retraite dans le secteur public

L'exercice d'un contrat peut-il être effectué par une personne déjà retraitée de la fonction publique territoriale qui cumule sa pension retraite avec un emploi d'agent non titulaire, à temps partiel, au-delà de 67 ans ?

Avec les articles 19 et 20 de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, le législateur a modifié les modalités de cumul entre les pensions et les revenus d'activité.

Si le cumul de pension versée par la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) est soumis aux règles de l'article L.84 à L.86-1 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, cette législation n'a néanmoins pas d'impact sur les règles relatives à la limite d'âge qui conditionnent la reprise, dans la fonction publique, d'une activité à caractère professionnelle.

En effet, selon une jurisprudence du Conseil d'Etat ([CE, 8 novembre 2000, n°209322](#)), par principe, l'atteinte de la limite d'âge d'un agent public entraîne de plein droit la rupture du lien avec le service et entache de nullité toute décision individuelle prise en méconnaissance de ce principe.

Dès lors, un fonctionnaire qui souhaite reprendre une activité dans la fonction publique ne doit pas avoir atteint l'âge limite de droit commun applicable aux agents publics contractuels ainsi qu'aux fonctionnaires dits sédentaires (c'est-à-dire 67 ans pour les générations nées à compter du 1^{er} janvier 1955).

Par dérogation, les fonctionnaires peuvent bénéficier, en cas de carrière incomplète, de reculs de la limite d'âge au titre des charges familiales.

De même, en vertu de l'article 10 du décret du 26 décembre 2003 précité, certains fonctionnaires peuvent être maintenus temporairement en fonctions dans l'intérêt du service. Ils peuvent également être maintenus en activité dans certains emplois fonctionnels jusqu'au renouvellement de l'organe délibérant.

En tout état de cause, un fonctionnaire radié des cadres à sa limite d'âge pourra reprendre une activité professionnelle dans le secteur privé, mais ne pourra pas cumuler sa pension avec un emploi de contractuel dans la fonction publique.

Question écrite n°10263
publiée au JO Sénat le 03 octobre 2019

Loi de Transformation de la Fonction Publique : les dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2020



La publication de la Loi de transformation de la Fonction Publique, au JORF du 7 août 2019, n'était que la première étape du processus législatif. Son application, quant à elle, est de différents ordres puisque se croisent les dispositions d'application immédiate, les dispositions d'application différée ou encore les dispositions renvoyant à la publication d'un décret en Conseil d'Etat.

Ces applications « dates à dates » ne sont pas facteur de lisibilité et d'assimilation des impacts statutaires pour les agents publics et les collectivités territoriales.

Dans un objectif de clarification, votre CDG vous propose ce mois-ci de consacrer son Focus autour des dispositions applicables au 1^{er} janvier 2020, afin d'anticiper les nouveaux dispositifs statutaires.

La suppression de la compétence des CAP en matière de mutation et de mobilité

Suite à la publication du décret n°2019-1265 précédemment cité, les nouveaux contours de ces instances de dialogue social voient le jour au 1^{er} janvier de l'année 2020.

Ainsi, les CAP ne seront plus compétentes en matière de :

- Mutation comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'agent,
- Détachement, intégration et réintégration après détachement,
- Mise à disposition,
- Intégration directe,
- Disponibilité (sauf pour les agents qui en font la demande ou dans le cas du licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité suite à trois refus de poste)

Expérimentation de la rupture conventionnelle dans la fonction publique

Calquée sur le secteur privé, le législateur a instauré, à titre expérimental, une rupture conventionnelle dans la fonction publique. Cette expérimentation court à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

Sont concernés par ce dispositif, les fonctionnaires titulaires et les agents publics en CDI. La rupture conventionnelle résulte uniquement d'un **accord mutuel** entre l'agent et l'autorité territoriale, elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Dans le même sens, la convention de rupture conventionnelle doit déterminer le montant envisagé de l'indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC), dont le montant ne pourra être inférieur à un montant figé par un décret en Conseil d'Etat.

Enfin, les agents, qui dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser à la collectivité, au plus tard dans

les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.



Un décret en Conseil d'Etat est attendu, notamment pour déterminer le montant de l'ISRC. Toutefois, celui-ci devrait intervenir courant du mois de décembre.

De nouvelles dispositions en faveur des travailleurs en situation de handicap

A compter du 1^{er} janvier 2020, diverses dispositions relatives aux travailleurs en situation de handicap vont s'appliquer dans la fonction publique territoriale.

Dans un premier temps, l'article 33 de la loi n°83-634, précise que tout employeur public (hors EPIC) qui emploie au moins vingt agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose d'un **délaï de 5 ans** (et non 3 ans jusqu'à présent), pour se conformer à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de son effectif total.

Le législateur expérimente également une promotion dérogatoire de travailleurs en situation de handicap

expérimentation d'une durée de 6 ans prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2020. Par ce dispositif, il est reconnu la possibilité pour un travailleur en situation de handicap d'accéder à un cadre d'emplois d'un niveau supérieur ou d'une catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli une certaine durée de services publics. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration, sont prononcés après l'appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire par une commission ([article 93 de la loi n°2019-828](#)).



Un décret en Conseil d'Etat est attendu, notamment sur la durée de services publics exigée des candidats au détachement.

Les droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation (CPF)

[Le décret n°2019-139 du 17 décembre 2019](#) précise que l'alimentation du CPF est réalisée à **hauteur de 25 heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond de 150 heures** (suppression de la référence aux 24 h maximum par année jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h, puis de 12 h maximum par année, dans la limite d'un plafond de 150 h).

D'autre part, le texte consacre la portabilité des droits acquis au titre du CPF, c'est-à-dire que les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du Code du travail pourront être convertis en heures, suite à un recrutement dans la fonction publique. Dans le même sens, cette portabilité est également reconnue lors du recrutement d'un agent public dans le secteur privé, dans ce cas, les droits acquis en heures seront convertis en euros.

Cette conversion s'effectue à hauteur d'une heure pour 15 euros, et de facto, à hauteur de 15 euros pour une heure dans le cas inverse.

La prise en charge des frais de formation des apprentis par le CNFPT

Désormais, pour les contrats d'apprentissage conclus après le 1^{er} janvier 2020, le CNFPT versera une contribution à hauteur de 50% des frais de formation des apprentis auprès des Centres de Formation d'Apprentis (CFA). Le reste du coût de la formation sera pris en charge par la collectivité territoriale ou l'établissement public (article 12-1 de la loi n°84-53).

Le durcissement des conditions de retour de disponibilité pour suivre un conjoint ou un partenaire de PACS dans la fonction publique territoriale

Modifiée par la loi de transformation de la fonction publique, l'article 72 alinéa 6 de la loi n°84-53 définit les nouvelles modalités de retour de disponibilité de droit, sur demande, pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS.

Ainsi, le fonctionnaire, placé dans cette situation, est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement si la période de disponibilité n'a pas excédé **trois ans**.

Au-delà de cette période de trois ans, une des trois premières vacances d'emploi correspondant au grade du fonctionnaire dans sa collectivité d'origine sera obligatoirement proposée. A noter que si l'intéressé refuse les deux premières vacances d'emploi, il est tenu d'accepter la troisième.



Si ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020, il est précisé que la durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date est également prise en compte pour leur application.

L'abaissement du coût de la charge patronale pour les fonctionnaires de l'Etat mis à disposition ou détachés dans les collectivités territoriales

Premier décret d'application de la Loi de Transformation de la Fonction publique, [le décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019](#) favorise la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les autres versants de la Fonction publique.

Désormais, **pour les fonctionnaires d'Etat mis à disposition ou détachés**, le coût de la contribution patronale sera abaissé à hauteur du taux de la contribution pour pension dont sont redevables, à la CNRACL, les employeurs publics au titre des fonctionnaires de leur propre versant.



Ces dispositions concernent les fonctionnaires de l'Etat dont la mise à disposition ou le détachement est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1^{er} janvier 2020.



→ Un fonctionnaire suspendu peut-il bénéficier de ses droits à congés maladie ?

OUI. Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de suspension, à la suite d'une sanction disciplinaire, est maintenu en position d'activité. De facto, il a droit en cette qualité au bénéfice de congés maladie ou de longue maladie, en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu.

De plus, le fonctionnaire bénéficie du régime de rémunération afférent à ces congés, et ce placement met nécessairement fin à la mesure de suspension, l'employeur ayant la possibilité de prendre une nouvelle mesure de suspension à l'issue de ce congé maladie.

(Cf. CAA de Nantes, 1 octobre 2019, N°18NT00101)

→ Un agent à temps complet doit-il obligatoirement solliciter un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ?

OUI. Depuis le 1^{er} février 2017 et l'entrée en vigueur du décret 2017-105 relatif aux cumuls d'activités, un agent public qui occupe un emploi à temps complet, et qui souhaite bénéficier d'un cumul pour création ou reprise d'entreprise doit être autorisé, par l'autorité hiérarchique, à exercer ses fonctions à temps partiel.

Les autorisations de cumul d'emplois pour création ou reprise d'entreprise qui ont été accordées avant cette date, ne peuvent se poursuivre au-delà du 20 avril 2018 uniquement si les agents qui en bénéficient sont autorisés par leur autorité hiérarchique à accomplir un service partiel.

A noter qu'à compter du 1^{er} février 2020, la durée maximale du temps partiel pour création ou reprise d'entreprise est désormais de 3 ans (article 25 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

(Cf. article 25 septies III de la loi 83-634 et article 39 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017)

→ Les assistants de prévention perçoivent-ils la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) ?

NON. L'article 4 du décret n°85-603 du 11 juin 1985 prévoit que dans toute collectivité territoriale et établissement public, quel que soit son nombre d'agents, un assistant de prévention doit être désigné.

Le décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 instaure la NBI pour les agents de la fonction publique territoriale qui exercent certaines fonctions parmi une liste limitativement énumérées à l'annexe de ce décret.

Or, les fonctions d'assistants de prévention, ou encore les conseillers de prévention, ne figurent pas parmi la liste des fonctions bénéficiaires précitée et ne sont pas donc pas éligibles à la NBI.

Néanmoins, ces fonctions peuvent être valorisées par l'attribution d'un régime indemnitaire plus favorable, notamment dans la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

(Cf. QE JO Sénat n°11814 du 25 juillet 2019)

→ Pour bénéficier du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'agent doit-il en faire la demande auprès de son employeur ?

OUI. Pour obtenir le bénéfice du CITIS, le fonctionnaire, ou son ayant droit, adresse par tout moyen à l'autorité territoriale une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle accompagnée des pièces justificatives nécessaires pour faire valoir ses droits, dans un délai de 15 jours.

La déclaration doit comporter :

- Un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie contractée. Ce formulaire est transmis par l'autorité territoriale à l'agent qui en fait la demande, dans un délai de 24 heures, ou par voie dématérialisée si la demande le précise.
- Un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie, ainsi que la durée probable de l'incapacité de travail découlant.

(Cf. Article 37-3 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)



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

Informations

Réunion d'information

Une réunion d'information relative aux indisponibilités physiques et à la loi du 06/08/2019 : focus sur les mesures relatives au temps de travail / à la rémunération / à la discipline / à l'encadrement du droit de grève a eu lieu **le lundi**

9 décembre 2019 au Centre de Gestion.

Celle-ci s'est déroulée sur la journée entière, comptant 49 participants pour la matinée et 51 pour l'après-midi.



En cliquant sur le lien suivant, vous trouverez le support mis en ligne sur notre site Internet, diffusé lors de cette dernière :

[Document réunion du 09/12/2019](#)

Au regard du succès de cette journée, une autre séance est prévue le **Mardi 18 février 2020** qui aura pour thème la Période de Préparation au Reclassement (P.P.R) et un nouveau focus de la loi de transformation de la Fonction Publique (l'ordre du jour et le bulletin d'inscription seront disponibles début Janvier 2020).

Enquête sur les difficultés de recrutement

Les collectivités font face à une double contrainte, maîtriser leurs dépenses tout en optimisant leurs ressources humaines notamment par des recrutements d'agents qualifiés.

Afin d'accompagner au mieux les collectivités face à ces enjeux, la Conférence Régionale de l'Emploi 2020 sera consacrée à la thématique : « **Attirer les talents, valoriser les métiers** ».

Les Centres de Gestion Néo-Aquitains ont donc souhaité recueillir vos difficultés de recrutement afin d'alimenter les débats et proposer des pistes de réflexions lors de cette conférence.

Cette enquête doit permettre de questionner les pratiques de prospection face à la crise du recrutement dans la fonction publique territoriale.

Nous vous invitons à participer via le lien suivant :

[Difficultés de recrutement](#)

Un accès vous est réservé via votre numéro SIRET. L'enquête ne prend que quelques minutes.

Informations suite

Votre CDG à l'écoute de vos besoins

Depuis début novembre, les CDG de Nouvelle-Aquitaine mènent, avec l'appui d'un cabinet (POLITEIA), une démarche d'élaboration du schéma de coopération régionale en lien avec la récente loi de transformation de la Fonction Publique.

Souhaitant bâtir cette coopération au plus près de vos attentes et vos besoins pour mieux les accompagner et les satisfaire, un travail d'enquête va être mené auprès d'un panel représentatif de 40 collectivités et établissements publics charentais, via un questionnaire numérique.

A travers ce questionnaire, nous souhaitons mieux appréhender :

- Votre relation actuelle au CDG 16,
- Votre degré de satisfaction et de couverture de vos besoins actuels.



Commission Administrative Paritaire / Commission Consultative Paritaire

Le 28/01/2020 : tous dossiers catégories A, B et C.

Le 10/03/2020 : tous dossiers catégories A, B et C (date limite de réception des dossiers : le 10/02/2020)

CT (formation CHSCT) + Comité Technique

Le 27/01/2020

Le 10/03/2020 (date limite de réception des dossiers : le 10/02/2020)

Comité Médical

Le 17/12/2019

Commissions de Réforme

Le 09/01/2020



Versements des cotisations 2020 Les consignes

Toutes les informations concernant vos cotisations, qu'elles soient normales ou rétroactives, sont présentes dans votre [espace personnalisé](#).

Une fois connecté à celui-ci :

- Cliquez sur «Accès aux services» ;
- Choisissez le service «Cotisations» du/des fonds pour le(s)quel(s) vous souhaitez cotiser ;
- Cliquez ensuite sur «Références bancaires» et sélectionnez le type de cotisations qui vous intéresse «Cotisations normales ou rétroactives».

Vous y trouverez notamment :

- La périodicité de versement des cotisations ;
- Les références de virement à utiliser pour chaque échéance ;
- La date limite de paiement de chaque période.