

LE MAG RH



Focus du mois :

L'exercice du droit de grève suite à la publication de la Loi de Transformation de la Fonction Publique

Journal Mensuel
Février 2021, Numéro 30

Au sommaire :

- **Actualités statutaires**.....2
- **Jurisprudences**3
- **Question écrite**3
- **Focus**.....4
- **FAQ**5
- **Votre CDG & Vous**.....6



Covid-19 : Prolongement des mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement

Pour mémoire, [une ordonnance du 25 novembre 2020](#) prévoit à titre exceptionnel, pour les demandeurs d'emploi qui épuisent leur droit à compter du 30 octobre 2020, **la prolongation de la durée pendant laquelle l'allocation de retour à l'emploi (ARE) est versée.**

Le terme de la période durant laquelle les fins de droit à allocation donnent lieu à prolongation, ainsi que la durée de cette prolongation, sont fixés par arrêté ministériel.

- **Un premier arrêté ministériel** acte cette prolongation pour les demandeurs d'emplois ayant épuisé leurs droits entre le 30 octobre 2020 et le 31 décembre 2020 ;
- **Un second/deuxième arrêté modificatif** prolonge la durée des droits à ARE pour les demandeurs d'emploi épuisant leurs droits entre le 30 octobre 2020 et le 31 janvier 2021 ;
- **Un troisième arrêté modificatif en date du 30 janvier 2021 prolonge à nouveau** la durée des droits à ARE pour les demandeurs d'emploi qui épuisent leurs droits **entre le 30 octobre 2020 et le 15 février 2021.**

Ce dernier arrêté précise également que la durée de la prolongation est égale au nombre de jours calendaires compris entre la date d'épuisement des droits du demandeur d'emploi et le 28 février 2021, desquels sont déduits les jours non indemnissables au titre de cette période.

➤ [Arrêté du 30 janvier 2021](#)

Covid-19 : Des précisions complémentaires relatives à l'environnement professionnel

La DGAFP a actualisé, le 5 février 2021, sa foire aux questions relative à la prise en compte dans la fonction publique d'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19.

Le Gouvernement entend apporter des précisions relatives à l'environnement professionnel des agents publics travaillant en présentiel dans les administrations. Ont notamment été exprimées, les nouveautés suivantes :

- L'employeur a toujours l'obligation de fournir des masques aux agents publics. Dans le cas où ce masque est en tissu, ce dernier devra être de **catégorie 1** (*comme le préconise l'avis du HSCP du 14 janvier 2021*) ;
- Le respect d'une **distanciation de 2 mètres** (*contre 1 mètre jusqu'à présent*) est imposé entre deux personnes si le port du masque est impossible (*conformément au décret n°2021-76 du 27 janvier 2021*) ;
- Le protocole relatif à la restauration administrative dans la fonction publique s'appuie sur le protocole applicable au sein des entreprises, qui a été actualisé en janvier 2021. Ce protocole prévoit le respect d'une jauge maximale d'une personne pour 8m² (*contre 4m² jusqu'à présent*), ainsi que l'accueil de 4 personnes maximum par table (*contre 6 jusqu'à présent*).

À l'occasion de cette mise à jour, la DGAFP intègre également la circulaire du Premier Ministre relative au renforcement du télétravail dans la FPE. Cette circulaire rappelle l'importance du travail à distance, qui participe à la démarche de prévention du risque d'infection des agents publics en limitant les déplacements et la densité de présence des agents dans les locaux professionnels.

Cette circulaire précise à nouveau que le télétravail doit être la règle pour les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance. Enfin, le Premier Ministre prévoit désormais que **les réunions en présentiel doivent être évitées autant que possible**, et lorsqu'elles s'avèrent indispensables, elles sont limitées à six participants au maximum.

- [FAQ de la DGAFP mise à jour le 5 février 2021](#)
- [Circulaire du Premier Ministre en date du 5 février 2021](#)

Covid-19 : La DGCL détaille la procédure de reconnaissance en maladie professionnelle des infections liées au Covid-19

Un décret en date du 14 septembre 2020 crée un nouveau tableau de maladie professionnelle, le tableau n°100, au sein du Code de la sécurité sociale, intitulé « Affections respiratoires aiguës causées par une infection au SARS-CoV2 ». Ce nouveau tableau est applicable aux agents du régime général (IRCANTEC) ainsi qu'aux agents du régime spécial (CNRACL).

Une note d'information mise en ligne par la DGCL, le 5 février 2021, précise les modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au Covid-19 déposées par les agents publics territoriaux.

Pour les agents du régime général, lorsque l'ensemble des conditions du tableau ne sont pas remplies mais que l'agent est atteint d'une forme sévère respiratoire de la Covid-19 ou d'une forme grave non respiratoire de la Covid-19, une procédure aménagée d'instruction est confiée à un Comité Régional de la Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP), dédiée aux maladies liées à la Covid-19.

Pour les fonctionnaires territoriaux affiliés au régime spécial (CNRACL), l'instruction des demandes s'effectue dans le cadre juridique de la procédure de droit commun prévue par le décret n°87-602 du 30 juillet 1987. À ce titre, il n'y aura pas lieu de saisir la Commission de Réforme (CDR) dès lors que le médecin de prévention indique que la maladie correspond au tableau n°100. Dans les autres cas, la CDR doit être saisie pour avis.

La note d'information de la DGCL recommande aux employeurs territoriaux d'apporter aux fonctionnaires un accompagnement adapté dans la constitution de leur dossier, notamment en indiquant les pièces nécessaires à l'instruction de leur demande.



Pour rappel, l'ordonnance « Santé-Famille » du 25 novembre 2020 permet, à titre dérogatoire, la reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 à compter de la date de la première constatation médicale (et non à compter de son inscription au tableau des maladies professionnelles).

La note d'information précise également que les demandes de reconnaissances des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 ne peuvent être présentées au titre d'un accident de service.

➤ [Note d'information du 5 février 2021](#)

Covid-19 : Prolongation de la durée de suspension de validité des listes d'aptitude

Pour rappel, afin de ne pas pénaliser les candidats dans leur recherche d'un employeur à la suite de leur réussite au concours, et de permettre aux autorités organisatrices des concours de pourvoir aux vacances d'emplois constatées, il avait été prévu la suspension du décompte de la période de quatre ans prévue au quatrième alinéa de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 pendant la période courant du 12 mars 2020 jusqu'au 23 juillet 2020 inclus.

Une ordonnance en date du 24 décembre 2020 était venue préciser que le décompte de la période de validité de ces listes est suspendu pendant la période courant du 1er janvier 2021 jusqu'au 30 avril 2021.

Une nouvelle ordonnance, datée du 10 février 2021, reporte l'échéance de l'application de l'ordonnance du 24 décembre 2020, et prolonge la validité des listes d'aptitude jusqu'au 31 octobre 2021.

➤ [Ordonnance n°2021-139 du 10 février 2021](#)

Fin de fonctions : Prise en compte des droits à congés annuels d'un agent public contractuel démissionnaire

Par principe, l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précise que l'agent public contractuel qui présente sa démission, est tenu de respecter un préavis, dont la durée varie selon l'ancienneté de services de l'agent. En l'espèce, une instruction d'un conseil départemental prévoyait que les agents démissionnaires qui disposaient encore de droits à congé devaient, s'ils voulaient en bénéficier, prolonger la durée de leurs préavis de la durée de leurs congés restants (*sauf lorsque les chefs de service acceptaient, de manière discrétionnaire, que les agents utilisent les jours de congés durant la période de préavis*).

Dans un arrêt en date du 8 octobre 2020, le Tribunal Administratif de Strasbourg juge dans un premier temps qu'une telle obligation, en tant qu'elle exclut que les droits à congés payés restant puissent être inclus dans la durée du préavis de démission, est contraire aux dispositions de l'article 39 du décret du 15 février 1988 précitées.

Dans un second temps, le juge administratif estime que les agents contractuels de droit public démissionnaires doivent se voir accorder les indemnités compensatrices des jours de congés restant dus.

Sur ce point, et si par application de l'article 5 du décret du 15 février 1988, le versement d'une indemnité compensatrice est réservé aux seuls cas où il est mis fin à la relation de travail du fait d'un licenciement ou de la fin d'un contrat de travail à durée déterminée, le TA de Strasbourg a jugé que les dispositions de cet article 5 sont incompatibles, avec les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE, qui pose le principe d'une indemnisation « en cas de fin de relation de travail » (*sans faire la mention expresse des seuls cas de licenciement ou de fin d'un CDD*).

➤ [TA de Strasbourg, 8 octobre 2020, n°1804376](#)

RIFSEEP : Maintien du droit à IFSE au profit des agents placés en congé de longue maladie ou de longue durée

En application du principe de parité, le régime indemnitaire fixé par les collectivités territoriales et les établissements publics au profit des fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes (*article 1^{er} du décret du septembre 1991*).

En outre, si les collectivités sont limitées par les plafonds applicables à l'Etat pour chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA), elles sont libres de déterminer les critères d'attribution des primes correspondant à chacune de ces parts.

En l'espèce, une délibération d'un conseil municipal prévoit le maintien du versement intégral de l'IFSE aux fonctionnaires placés en congé de longue durée ou en congé de longue maladie.

Saisie par la préfecture, le juge administratif estime que si le maintien de l'IFSE au profit d'un agent en congé longue maladie ou longue durée est plus avantageux que ce dont bénéficient les agents de l'Etat, cela ne signifie pas pour autant que la somme de la part IFSE dépasserait le plafond applicable aux agents de l'Etat. En outre, ce régime indemnitaire ne méconnaît pas le principe de parité.

N.B : Face à cette approche plus libérale du principe de parité retenue par la CAA de Nancy, le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités conteste cette décision et décide de se pourvoir en cassation.

➤ [CAA de Nancy, 17 novembre 2020, n°19NC00326](#)

SFT : Un enfant de plus de vingt n'est pas un enfant à charge

Dans un arrêt en date du 26 janvier 2021, le Conseil d'Etat réaffirme qu'un enfant de plus de 20 ans ne peut être regardé comme un enfant à charge pour la détermination du droit au Supplément Familial de Traitement (SFT) des fonctionnaires, par renvoi aux dispositions combinées des articles L. 512-3 et R. 512-2 du code de la sécurité sociale.

➤ [CE, 26 janvier 2021, n°433426](#)

Destruction d'un document se rapportant à la situation personnelle d'un agent

Question :

Un agent public peut-il demander la destruction d'un compte-rendu d'entretien d'un directeur général des services (DGS) à son égard et adressé au maire ?

Réponse :

Le directeur général des services exerce l'autorité hiérarchique sur l'ensemble des personnels.

À ce titre, il peut convoquer un agent afin de lui faire part de difficultés. Cet échange doit aussi être l'occasion pour l'agent de présenter ses propres observations.

Lorsque le DGS informe l'autorité territoriale de l'existence de ces difficultés, il peut être amené à lui communiquer le compte rendu d'entretien avec le ou les agents concernés. Il n'est pas tenu d'informer les agents placés sous son autorité des modalités selon lesquelles il rend compte à l'autorité territoriale du contenu de ces entretiens.

Par ailleurs, un compte rendu d'entretien entre une autorité hiérarchique et un agent, dans la mesure où il concerne la situation administrative de l'intéressé, doit être versé dans son dossier individuel (CAA, n° 00BX02527 du 7 septembre 2004 ; CAA, n° 14BX02641 du 20 juin 2016 ; CAA, n° 16PA01121 du 24 janvier 2017), sachant que l'agent a la possibilité de demander par écrit, à tout moment, à consulter son dossier et n'a pas à motiver sa demande. Dans ce cas, il est de bonne pratique administrative d'informer l'agent que ce document sera versé à son dossier.

L'article 13 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique prévoit que l'agent adresse toute demande de rectification, de retrait ou d'ajout d'un document à l'autorité territoriale, soit lors de la consultation, soit ultérieurement. Sur sa demande, ses observations sont consignées en annexe au document concerné.

Ainsi un agent est fondé à demander le retrait de son dossier d'une lettre faisant état d'un mandat syndical (CE, n° 251833 du 25 juin 2003) ou de documents présentant un caractère injurieux ou diffamatoire (CAA de Nancy, n° 99NC02449 du 10 novembre 2004).

Toutefois, l'agent ne peut demander le retrait ni la destruction du compte rendu d'un entretien avec l'autorité hiérarchique dès lors que ce document concerne sa situation administrative

Question écrite n°05451 publiée au JO du Sénat, 23/05/2019




L'exercice du droit de grève suite à la publication de la Loi de Transformation de la Fonction Publique

Reconnu liberté fondamentale par le bloc de constitutionnalité, le **droit de grève** se définit comme une cessation collective et concertée du travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles.

Cette inscription du droit de grève en tant que liberté fondamentale a conduit le juge administratif (*dans l'arrêt CE ass, 7 juillet 1950, Dehaene*), puis le législateur à reconnaître l'exercice de ce droit aux cas spécifiques des fonctionnaires.

L'article 10 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent. À ce titre, c'est notamment le Code du travail qui délimite les dispositions particulières applicables dans les services publics.

 En tant que liberté fondamentale, le droit de grève peut être limité par toute autre norme à valeur constitutionnelle, tel que le principe de continuité du service public par exemple.

Le rappel des modalités de déclenchement de la grève dans une collectivité

Lorsqu'un préavis national a été déposé par une organisation syndicale, le dépôt du préavis au niveau local n'est pas nécessaire.

Un distinguo dans l'organisation du droit de grève doit par la suite être opéré en fonction du seuil démographique de la collectivité :

- Les communes de plus de 10 000 habitants

L'article L.2512-2 du CGCT impose le **dépôt d'un préavis de grève préalable**, émanant d'une organisation syndicale représentative au niveau national au sein du service intéressé.

Ce préavis doit être déposé au moins 5 jours francs avant le début de la grève, et préciser :


- Le champ géographique ;
- La date et l'heure du début ;
- Les motifs du recours à la grève.

- Les communes de moins de 10 000 habitants

Il n'existe pas de disposition particulière réglementant l'exercice du droit de grève des communes de moins de 10 000 habitants.

Dans ces conditions, les personnels de ces communes qui entendraient faire usage du droit de grève ne sont pas astreints à l'obligation de préavis (QEAN, 14 juin 2011, n°105638).


Pour ces communes, et dans le cas où un

 Sont proscrites par le législateur, les grèves perlées (ralentissement de l'activité des agents publics) ainsi que les grèves tournantes (cessation de travail à tour de rôle dans le même ou dans différents services).

La recherche d'un service minimum

Afin de garantir le principe de continuité du service public et d'éviter le développement de perturbations jugées par moment trop conséquentes lors de l'exercice du droit de grève, l'article 56 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique créé l'article 7-2 au sein de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Désormais, l'autorité territoriale peut engager des négociations avec les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances de dialogue social, afin de rechercher un accord collectif visant à instaurer un service minimum.


 La recherche d'un accord collectif est ouverte à l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics, indépendamment du seuil démographique.

La possibilité de mise en œuvre d'un service minimum s'applique uniquement dans six secteurs d'activités, lorsque l'interruption des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.

Sont concernés, les services suivants :

- La collecte et le traitement des déchets ménagers
- Le transport public des personnes,
- L'aide aux personnes âgées et handicapées,
- L'accueil des enfants de moins de trois ans
- L'accueil périscolaire,
- La restauration collective et scolaire.

Cet accord précise les fonctions et le nombre d'agents indispensables pour assurer la continuité du service public, les conditions d'organisation du travail en cas de perturbation prévisible, ainsi que les conditions d'affectation des agents au sein du ou des services. Si cet accord est signé entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales, **l'assemblée délibérante** de la collectivité approuve l'accord.

 Sous réserve d'une interprétation contraire de la DGCL, et considérant que les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les instances


À défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter du début des négociations, la collectivité adopte une délibération et détermine les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin d'assurer un service minimum dans les six secteurs d'activités précédemment cités.

La mise en œuvre d'un délai de prévenance pour les agents grévistes

Dans les collectivités de plus de 10.000 habitants, et afin de prévoir les besoins en matière d'organisation du service public, les agents des six secteurs d'activités précités sont tenus d'informer l'autorité territoriale au plus tard 48 heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré.

Trois situations sont susceptibles de naître à l'issue de cette déclaration individuelle :

- 1) L'agent déclare son intention et participe à la grève = aucune problématique ;
- 2) L'agent déclare son intention mais renonce à y prendre part = il est tenu d'informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant le début de sa participation programmée ;
- 3) L'agent déclare son intention, participe à la grève mais décide de reprendre son service = il est tenu d'informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure de sa reprise.

 Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et sont couvertes par le secret professionnel (sous peine d'atteinte au secret professionnel, punie d'un an d'emprisonnement et 15.000 euros d'amende).

Les prérogatives accordées à l'autorité territoriale

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.

Des sanctions disciplinaires peuvent être également prononcées à l'encontre de l'agent qui :

- n'a pas informé de son intention de participer à la grève,
- n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service,
- de façon répétée, n'a pas informé son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service.

? Les collectivités territoriales ont-elles l'obligation de se conformer à la durée réglementaire du temps de travail ?



Réponse : OUI

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu d'harmoniser la durée du temps de travail des agents publics territoriaux en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

Pour procéder à cette harmonisation, les collectivités concernées devront redéfinir de nouveaux cycles de travail conformes à la durée réglementaire du temps de travail, à savoir 1607 heures par an.

Les collectivités disposent **d'un délai de mise en conformité d'une année, à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes**, à savoir au plus tard :

- **En mars 2021 pour les communes et EPCI** (ou à la date du renouvellement de l'assemblée délibérante compte tenu du report des élections municipales suite à la crise sanitaire) ;
- **En juin 2022* pour les départements** ;
- **En juin 2022* pour les régions**.

Ces nouvelles règles entreront en application au plus tard, **le 1^{er} janvier suivant l'année** de leur définition soit :

- **Le 1er janvier 2022 pour le bloc communal** (élections municipales en mars 2020) ;
- **Le 1er janvier 2023 pour les départements** (élections des conseillers départementaux en juin 2021*) et les régions (élections des conseillers régionaux en juin 2021*).

N.B : A défaut d'une mise en conformité à l'expiration de la période transitoire, les délibérations instaurant ces régimes dérogatoires seront dépourvues de base légale et seront frappées de caducité. En l'absence de nouvelle délibération relative au temps de travail, la durée réglementaire de travail sera applicable de plein droit.

** Projet de loi portant report de mars à juin 2021 du renouvellement général des conseils départementaux, des conseils régionaux et des assemblées de Corse, de Guyane et de Martinique*

? Un emploi fonctionnel peut-il bénéficier d'un temps partiel ?

Réponse : OUI.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit spécifiquement l'application des règles du temps partiel aux agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel.

Par conséquent, ils bénéficient des règles applicables au temps partiel de droit. S'agissant du temps partiel sur autorisation, celui-ci est soumis aux nécessités de service appréciées par l'autorité territoriale.

? Le dispositif de don de jours est-il ouvert au bénéficiaire d'un agent public placé en congé pour raisons de santé ?

Réponse : NON.

L'article 1^{er} du décret n°2015-580 du 28 mai 2015 prévoit que chaque agent peut, sur demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur public, qui soit :

- Assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Aucune disposition ne permet à un agent d'effectuer un don de jours directement au profit d'un collègue malade, lequel bénéficie, dans ce cas, des congés maladie de droit commun (QE Sénat, n°03908, 18 octobre 2018).

- ✎ **CT (formation CHSCT) + Comité Technique**
Le 26/04/2021
(date limite de réception des dossiers : le 26/03/2021)
- ✎ **Comité Médical**
Le 11/03/2021
Le 25/03/2021
- ✎ **Commission de Réforme**
Le 01/04/2021
(date limite de réception des dossiers : le 11/03/2021)



30, Rue Denis Papin – CS 12213
16022 ANGOULEME Cedex
Tel : 05.45.69.70.02 – cdg16@cdg16.fr

Informations

✎ POINT D'ETAPE : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE (P.S.C)

Le 2 février 2021, le Conseil d'Administration du Centre a autorisé le lancement de l'appel à la concurrence pour la conclusion de deux nouvelles conventions de participation, l'une pour le risque santé, l'autre pour le risque de prévoyance.

322 collectivités ont mandaté le Centre de Gestion pour cette consultation (3 pour la santé, 76 pour la prévoyance et 243 pour les deux risques).

L'appel à la concurrence est en cours jusqu'au **26 mars 2021**.

Les offres devraient être soumises à l'avis du Comité Technique (C.T) du **26 avril 2021** puis, en suivant, à l'approbation du Conseil d'Administration du Centre.

En mai/juin, une communication sera alors opérée sur les offres retenues afin que les collectivités, le cas échéant, confirment leur choix en saisissant au préalable, soit le C.T. du Centre de Gestion (pour les moins de 50 agents), soit leur propre C.T. (pour les plus de 50 agents) puis en délibérant en ce sens.

✎ REUNION D'INFORMATION DU 23/02/2021

Le support de la réunion d'information statutaire qui a réuni 68 participants à Garat est disponible en cliquant sur le lien suivant :

[Support de la réunion](#)



✎ LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (L.D.G.)

L.D.G. : Collectivités

Le Centre de Gestion vous rappelle l'obligation d'arrêter ces lignes qui conditionnent dorénavant les procédures d'avancement de grade (documents en cours d'envoi) et de promotion interne 2021. **Pour vous aider, une rubrique dédiée sur notre site est à votre disposition en cliquant [ICI](#)**

Informations suite

L.D.G. : Promotion interne (collectivités ayant leur propre C.T)

Le délai de deux mois pour transmettre au Président du Centre de Gestion, l'avis des Comités Techniques des collectivités de 50 agents et plus concernant le projet de L.D.G. en matière de promotion interne arrivera à échéance le **11 mars 2021**.

A défaut de transmission d'avis dans ce délai, les instances seront réputées consultées. A l'issue de cette consultation, les L.D.G. seront arrêtées.

Promotions internes 2021

Une lettre d'information sera adressée par courriel à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés fin mars. Ce document indiquera notamment la nouvelle procédure, ainsi que le nombre de postes ouverts à la promotion interne en 2021.

✎ EXPERTISE R.H. MUTUALISÉE

Un document opérant la synthèse des conseils statutaires réalisés dans le cadre de la mission Expertise R.H. Mutualisée sur la période Janvier-Février 2021 vous est proposé sur notre site internet dans la rubrique «Documentations», catégories «conseils statutaires – FAQ»

✎ CT-CHSCT

Lors de sa séance du 22 février 2021, les membres du CT-formation CHSCT rattaché au Centre de Gestion ont adopté deux nouveaux formulaires de saisine, d'une part, pour signaler une situation avérée de souffrance au travail et d'autre part, pour informer d'un accident du travail.

Ces documents sont disponibles sur notre site internet en cliquant sur le lien suivant :

[Formulaires de saisine](#)

Nous vous informons, que pour toutes saisines du C.T., les demandes par mail doivent être regroupées dans un seul document au format PDF et que les dossiers «hors délai» ou incomplets (dossier de saisine signé par l'autorité territoriale) seront reportés à la séance suivante (une séance par mois est programmée sauf pendant les vacances juillet-août).



✎ Elections CNRACL 2021

Du **1^{er} au 15 Mars 2021**, j'élis mes représentants au sein de la CNRACL.

Si vous n'avez pas reçu votre matériel de vote au 1^{er} Mars 2021, nous vous invitons à contacter la CNRACL en appelant au 05.57.57.91.00 afin d'obtenir un matériel de substitution.